

**MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM DI PROVINSI LAMPUNG  
DALAM PP NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN  
MENURUT PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**TESIS**

Diajukan Kepada Program Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Hukum Ekonomi Syariah

Oleh  
**LATIFAH HANIM PUTRI SARI**  
NPM: 1774134004

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
KONSENTRASI HUKUM BISNIS DAN KEUANGAN SYARIAH**



**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H / 2019 M**

**MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM DI PROVINSI LAMPUNG  
DALAM PP NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN MENURUT  
PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**TESIS**

Diajukan Kepada Program Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Hukum Ekonomi Syariah

Oleh  
**LATIFAH HANIM PUTRI SARI**  
**NPM: 1774134004**

Pembimbing I : Dr. Maimun, S.H., M.A.  
Pembimbing II : Dr. Kharuddin Tahmid., M.H.

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
KONSENTRASI HUKUM BISNIS DAN KEUANGAN SYARIAH**



**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H / 2019 M**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Latifah Hanim Putri Sari


NPM : 1774134004

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Konsentrasi : Hukum Bisnis dan Lembaga Keuangan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang berjudul: **“MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM DI PROVINSI LAMPUNG DALAM PP NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH”** adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kekeliruan dan kesalahan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Bandar Lampung, .....  
Penulis

**LATIFAH HANIM PUTRI SARI**  
**NPM. 1774134004**



## **PERSETUJUAN**

Judul Tesis

**MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM  
DI PROVINSI LAMPUNG DALAM PP NO. 78  
TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN  
MENURUT PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI  
SYARIAH**

Nama Mahasiswa

**Latifah Hanim Putri Sari**

No. Pokok Mahasiswa

**1774134004**

Program Studi

**Hukum Ekonomi Syariah**

Konsentrasi

**Hukum Bisnis dan Keuangan Syariah**

Telah disetujui untuk diujikan dalam ujian **TERTUTUP** pada Program  
Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 28 Juni 2019



**MENYETUJUI**  
Komisi Pembimbing

**Pembimbing I,**

**Dr. Maimun, S.H., M.A.**

**NIP. 196003291987031003**

**Pembimbing II,**

**Dr. Khairuddin Tahmid, M.H.**

**NIP. 1962102219931001**

**MENGETAHUI**

**Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah**

**Dr. H. Yusuf Baihaqi, M.A.**

**NIP. 197403072000121002**



## PENGESAHAN

Tesis yang berjudul **“MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM DI PROVINSI LAMPUNG DALAM PP NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN MENURUT PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH”** ditulis oleh Latifah Hanim Putri Sari, NPM: 1774134004, telah diujikan dalam Ujian Terbuka pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Tim Penguji

Ketua Sidang : Prof. Dr. Idham Kholid, M. Ag.

Sekretaris : Dr. H. Yusuf Baihaqi, M.A.

Penguji I : Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A.

Penguji II : Dr. Maimun, S.H., M.A.

Direktur Program Pascasarjana  
UIN Raden Intan Lampung

Prof. Dr. Idham Kholid, M. Ag.

NIP.196010201988031005

Tanggal Lulus Ujian Terbuka: 9 Juli 2019.



## ABSTRAK

Penetapan pengupahan di Indonesia menjadi permasalahan yang terus menerus diperdebatkan terutama setiap tanggal 1 Mei yang kita peringati sebagai Hari Buruh. Ketentuan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjadi tema utama dari pro dan kontra yang membuat buruh melakukan aksi dengan berbagai tuntutan. Keputusan Gubernur Lampung tentang penetapan upah minimum provinsi (UMP) Lampung tahun 2019 sebesar Rp. 2.241.269,53 yang berlaku pada tanggal 1 Januari 2019 belum dapat memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh di provinsi Lampung yang telah berkeluarga, dikarenakan nilai kebutuhan hidup layak (KHL) diperuntukkan untuk pekerja lajang. Komponen dan nilai kebutuhan hidup layak (KHL) hanya dilakukan dalam 5 (lima) tahun sekali. Penetapan upah minimum mengalami kenaikan tiap tahunnya, namun diimbangi dengan fakta-fakta bahwa harga-harga kebutuhan pokok mengalami kenaikan. Pentingnya kepastian hukum terhadap pengawasan dan pengaturan upah harus berjalan sebagaimana mestinya untuk mewujudkan kebijakan pemerintah dan Dewan Pengupahan yang sesuai dengan keinginan setiap pihak maka perbedaan ini harus dicarikan solusi alternatifnya.

Terdapat dua permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu: bagaimana mekanisme penetapan upah minimum di Provinsi Lampung sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan? Dan bagaimana perspektif hukum ekonomi syariah terhadap mekanisme penetapan upah minimum di Provinsi Lampung sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan?.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) dan sifatnya perspektif bertujuan untuk mengetahui dan mempelajari tujuan hukum, norma hukum, nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yuridis normatif.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa mekanisme penetapan upah minimum di provinsi Lampung dalam perspektif hukum ekonomi syariah belum sesuai jika dilihat dari syarat *ijarah* yang menyatakan kerelaan untuk melakukan akad dan kebijakan ini belum didasarkan pada tataran kemaslahatan rakyat karena kenaikan upah minimum tidak menjamin meningkatnya kesejahteraan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pemerintah diharapkan dapat mengkaji ulang Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015.

## MOTTO

(Q.S. An-Najm: 39) وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Terdapat beberapa versi pada dasarnya mempunyai pola yang cukup banyak, berikut ini disajikan pola transliterasi arab latin berdasarkan keputusan bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I No. 158 Tahun 1987 dan No. 0543b/U/1987.

### Konsonan

Huruf	Nama	Penulisan
ا	Alif	‘
ب	Ba	B
ت	Ta	T
ث	Tsa	<u>S</u>
ج	Jim	J
ح	Ha	<u>H</u>
خ	Kha	Kh
د	Dal	D
ذ	Zal	<u>Z</u>
ر	Ra	R
ز	Zai	Z
س	Sin	S
ش	Syin	Sy
ص	Sad	Sh
ض	Dlod	Dl
ط	Tho	Th
ظ	Zho	Zh
ع	‘Ain	‘
غ	Gain	Gh
ف	Fa	R
ق	Qaf	Q
ك	Kaf	K
ل	Lam	L
م	Mim	M
ن	Nun	N
و	Waw	W
ه	Ha	H
ء	Hamzah	‘
ي	Ya	Y
ة	Ta (marbutoh)	<u>T</u>



## Vokal

Vokal bahasa arab seperti halnya dalam bahasa Indonesia terdiri atas vokal tunggal dan vokal rangkap (diftong).

### Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab:

- ◌َ Fatha
- ◌ِ Kasroh
- ◌ُ Dlommah

Contoh:

كتب Kataba

ذكر Zukira

### Vokal Rangkap

Lambang yang digunakan untuk vokal rangkap adalah gabungan antara harakat dan huruf, dengan transliterasi berupa gabungan huruf.

Tanda Huruf		Tanda Baca	Huruf
ي	<i>Fathah dan ya</i>	<i>Ai</i>	<i>a dan i</i>
و	<i>Fathah dan waw</i>	<i>Au</i>	<i>a dan u</i>

Contoh:

كيف : kaifa

على : ‘ala

حول : haula

أي : ai atau ay

## Mad

Mad atau panjang dilambangkan dengan harakat atau huruf, dengan transliterasi berupa huruf atau benda:

Contoh:

Harakat dan huruf		Tanda baca	Keterangan
اي	<i>Fatha dan alif</i> atau <i>ya</i>	A	a dan garis panjang di atas
اي	<i>Kasroh dan ya</i>	I	i dan garis di atas
او	<i>Dlommah dan waw</i>	U	U dan garis di atas

قال سبحنك	: <i>qala subhanaka</i>
صام رمضان	: <i>shama ramadlana</i>
رمي	: <i>rama</i>
فيهما نافع	: <i>fi manafi 'u</i>
يكتبون ما يمكرون	: <i>yaktubuna ma yamkuruna</i>
اذ قال يوسف لا يبه	: <i>iz qala yusufuliabihi</i>

### Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua macam:

1. Ta' Marbutah hidup atau yang mendapat harakat fatha, kasroh dan dlamah, maka transliterasinya adalah /t/.
2. Ta' Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah /h/.
3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti dengan kata yang memakai al serta bacaan keduanya terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan /h/.
4. Pola penulisan tetap 2 macam.

Contoh:

روضة الاطفال	<i>Raudlatul ahfal</i>
المدينة المنورة	<i>al-madinah al-munawwarah</i>

### Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, yaitu tanda syaddah atau tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut.

ربن	: <i>Robbana</i>
نزل	: <i>Nazzala</i>

### Kata Sandang

Diikuti oleh huruf *syamsiah*



Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan bunyinya dengan huruf /l/ diganti dengan huruf yang langsung mengikutinya. Pola yang dipakai ada dua seperti berikut.

Contoh:

	Pola Penulisan	
التواب	<i>Al-tawwabu</i>	<i>Al-tawwabu</i>
الشمس	<i>Al-syamsu</i>	<i>Asy-syamsu</i>

Diikuti huruf *Qomariah*

Kata sandang yang diikuti huruf qomariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan-aturan di atas dan dengan bunyinya.

Contoh:

	Pola Penulisan	
البديع	<i>Al-badi'u</i>	<i>Al-badi'u</i>
القمر	<i>Al-qomaru</i>	<i>Al-qomaru</i>

Catatan: Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun qomariah, kata sandang ditulis secara terpisah dari kata yang mengikutinya dan diberi tanda hubung (-).

### Hamzah

*Hamzah* ditransliterasikan dengan opostrof. Namun hal ini hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan akhir kata. Apabila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan karena dalam tulisannya ia berupa *alif*.

Contoh:

تاخذون	: <i>Ta'khuzuna</i>
الشهداء	: <i>Asy-syuhada'u</i>
اومرت	: <i>Umirtu</i>
فاتبيها	: <i>Fa'tibiha</i>

### Penulisan Huruf

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il, isim* maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata-kata lain karena ada huruf atau harakat yang

dihilangkan. Maka penulisan kata tersebut diraangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Penulisan dapat menggunakan salah satu dari dua pola sebagai berikut:

Contoh	Pola Penulisan
وان لهو خير الرازقين	<i>Wa innalaha lahuwa khair al-raziqin</i>
فاوفوا اكيل والميزان	<i>Fa aufu al-kaila wa al-mizani</i>





## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warohmatullahi wabarokatuh*

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kami kemudahan sehingga dapat menyelesaikan tesis ini. Tanpa pertolongan-Nya pasti penyusun tidak akan sanggup menyelesaikannya dengan baik. Shalawat dan salam semoga terlimpah curahkan kepada baginda tercinta kita yakni Nabi Muhammad SAW. Tesis ini disusun agar pembaca dapat memperluas ilmu tentang “Mekanisme Penetapan Upah Minimum di Provinsi Lampung dalam Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015 dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”, yang penulis sajikan berdasarkan pengamatan dari berbagai sumber. Tesis ini disusun penulis dengan berbagai rintangan baik dari dalam maupun luar. Namun pertolongan dari Allah SWT akhirnya tesis ini dapat terselesaikan.

Tesis ini memuat tentang mekanisme penetapan upah minimum di Provinsi Lampung dalam perspektif hukum ekonomi syariah untuk mengetahui tujuan terpenting pemberian upah dalam upaya pencapaian kesejahteraan bagi setiap pihak antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dengan dan bantuan apapun yang sangat besar bagi penulis. Ucapan terimakasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M. Ag sebagai Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Idham Kholid, M. Ag selaku Direktur Program Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. H. Yusuf Baihaqi, M.A selaku Ketua Program Studi (S2) Hukum Ekonomi Syariah.
4. Dr. Maimun, S.H., M.A. selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktu dan pengarahan kepada penulis dalam menyusun tesis ini.
5. Dr. Khairuddin Tahmid, M.H selaku Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan pengarahan kepada penulis dalam menyusun tesis ini.

6. Prof. Dr. H. Suharto, S. H., M.A selaku penguji I yang telah memberikan waktu dan pengarahan kepada penulis dalam menyusun tesis ini.
7. Semua dosen dan Civitas Akademika Program Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan.
8. Kedua orang tua dan kakak yang telah memberikan dukungan baik materi maupun non materi yang semuanya itu sangat berharga bagi penulis.

Terimakasih atas kebaikan dan keikhlasannya, semoga Allah SWT memberikan kebaikan kepada semuanya. Semoga tesis ini berguna bagi kita semua. Penulis membutuhkan kritik dan saran dari pembaca yang membangun. Terimakasih. *Wassalamualaikum Warohmatullahi wabarokatuh.*



Bandar Lampung,  
Penulis

**Latifah Hanim Putri Sari**  
**NPM: 1774134004**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR .....	i
HALAMAN JUDUL DALAM .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS... ..	iii
PERSETUJUAN .....	iv
PENGESAHAN .....	v
ABSTRAK ... ..	vi
MOTTO .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	viii
KATA PENGANTAR . .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah .....	10
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	11
F. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	11
G. Kerangka Pikir .....	14
H. Metode Penelitian .....	17
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Upah Minimum dalam Hukum Ekonomi Syariah	
1. Pengertian Upah ( <i>Ujrah</i> ) .....	23
2. Dasar Hukum Pengupahan .....	25
3. Pengupahan dalam Hukum Ekonomi Syariah	
a. Sekilas Sejarah Penetapan Upah .....	30
b. Teori Mekanisme Penetapan Upah .....	33
B. Upah Minimum dalam Hukum Positif	
1. Pengertian Upah Minimum.....	69
2. Dasar Hukum Pengupahan.....	74
3. Mekanisme Penetapan Upah Minimum .....	95
 <b>BAB III MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM DI PROVINSI LAMPUNG</b>	
A. Gambaran Umum Pengaturan Upah Minimum Menurut Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015	
1. Sekilas Tentang Pengupahan Menurut PP No. 78 Tahun 2015	
a. Lahirnya PP No. 78 Tahun 2015 .....	98
b. Tujuan Ditetapkan PP No.78 Tahun 2015 .....	99

2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum dalam Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015	
a. Ketentuan Umum Upah Minimum dalam PP No. 78 Tahun 2015 .....	101
b. Penjelasan atas Upah Minimum dalam PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan .....	101
B. Proses Penetapan Formulasi Upah Minimum Provinsi Lampung	
1. Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung .....	102
2. Tahapan Penetapan Formulasi Upah Minimum Provinsi Lampung	
a. Peninjauan Kebutuhan Hidup Layak .....	104
b. Perhitungan Formulasi Upah Minimum.....	110
c. Kesepakatan Antar Pihak Serikat Buruh, Pemerintah dan Pengusaha .....	111
d. Pelaksanaan Kebijakan Upah Minimum Provinsi Lampung.....	112
C. Permasalahan-Permasalahan Dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung .....	112
<b>BAB IV ANALISIS</b>	
A. Mekanisme Penetapan Upah Minimum di Provinsi Lampung dalam Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015 .....	116
B. Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dalam Penetapan Upah Minimum di Provinsi Lampung.....	122
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	131
B. Saran .....	132
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Besaran Upah Minimum di setiap Provinsi di Indonesia .....	5
Tabel 1.2	Kenaikan Upah Minimum Provinsi Lampung .....	7
Tabel 1.3	Komponen Kebutuhan Hidup Layak .....	107
Tabel 1.4	Reaksi dari Konstituen Tripartit tentang Mekanisme Penetapan Upah Minimum .....	116



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Tingkatan Besar Upah Minimum antar Provinsi di Indonesia .....	7
Gambar 1.2 Mekanisme Penetapan Upah Minimum .....	100





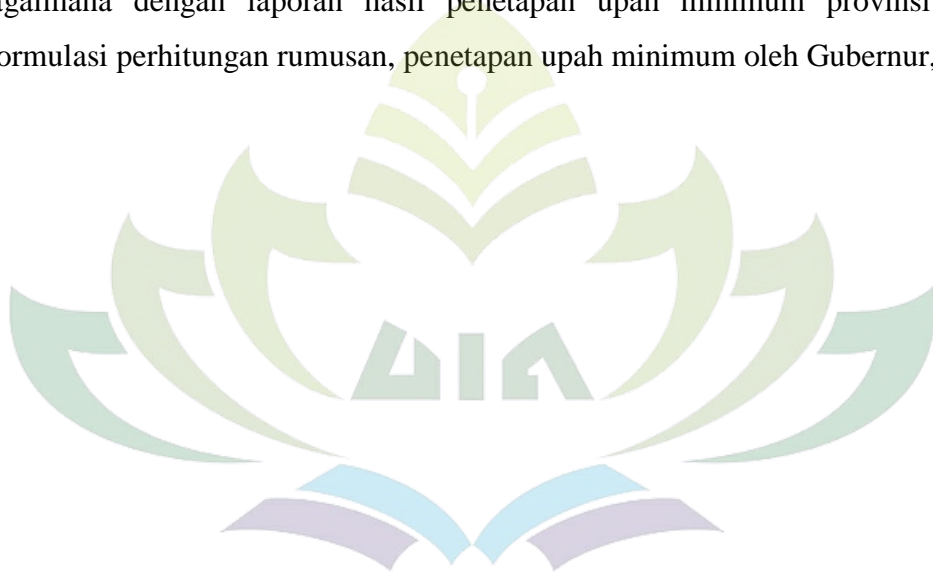
Narasumber

Nama:

Jabatan:

Pertanyaan:

1. Bagaimana mekanisme penetapan upah minimum provinsi Lampung?
2. Bagaimana pembentukan dewan pengupahan provinsi (struktur anggota)?
3. Bagaimana peninjauan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)?
4. Apa saja kendala yang dihadapi dalam penetapan upah minimum?
5. Bagaimana pendapat narasumber terkait penetapan upah minimum provinsi lampung?
6. Bagaimana tingkat kepatuhan dalam penerapan upah minimum provinsi Lampung?
7. Bagaimana dengan laporan hasil penetapan upah minimum provinsi Lampung (Formulasi perhitungan rumusan, penetapan upah minimum oleh Gubernur, dll)?



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pengupahan merupakan bagian yang paling rentan diperbincangkan dalam hal industrial. Upah adalah hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa dan atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Islam mengenalkan kerjasama antara seorang pengupah (*musta'jir*) dengan pekerja/buruh yang menerima upah (*ajir*) disebut dengan *ijarah* dalam kaitan ketenagakerjaan atau perburuhan. Allah Ta'ala berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (Q.S. at Taubah: 105)

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*<sup>1</sup>

Quraish Shihab dalam menafsirkan at Taubah ayat 105 ini, menjelaskan dalam kitabnya Tafsir al-Misbah: "Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu". Tafsir dari melihat dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari pada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Kementerian Agama RI, *Mushaf at Tamam Edisi Terjemah Transliterasi* (Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2014), h. 203.

<sup>2</sup>Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 5 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 237.

Dalil-dalil al-Quran yang juga menjelaskan tentang keabsahan upah yang diberikan secara adil yang digambarkan dengan harmonis dan seimbang dalam pemenuhan hak dan kewajiban di antaranya:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ<sup>3</sup>

Artinya: "... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya ..." (Q.S. ath-Thalaq: 6)<sup>3</sup>

وَأَقِيمُوا آلَوزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ<sup>4</sup>

Artinya: "dan Tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu." (Q.S. ar-Rahman: 9)<sup>4</sup>

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ<sup>5</sup>

Artinya: "dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan." (Q.S. al-Jatsiyah: 22)<sup>5</sup>

Rasulullah juga memerintahkan pemberian upah sebelum keringat pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi bersabda: Dari Umar Radliyallahu ‘anhu bahwa Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa Sallam bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. رواه ابن ماجه<sup>6</sup>

Artinya: Dari ‘Abd. Allah ibn Umar katanya: Rasulullah Saw., bersabda, "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." Riwayat Ibnu Majah: 397.

<sup>3</sup>Kementerian Agama RI, *Op.Cit*, h. 559.

<sup>4</sup>*Ibid.*, h.531.

<sup>5</sup>*Ibid.*, h.500.

<sup>6</sup> Muhammad Bin Yazid Bin Majah, *Sunan Ibn Majah*, Juz II, No.2443 (Dâr Ihya ‘al-Kutub ‘al-Arabiyyah, 2009), h. 816.



Hadits ini mengartikan untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesai pekerjaannya, sebab menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.<sup>7</sup> Dalam hadits ini Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.<sup>8</sup>

Ada ancaman bagi siapa yang tidak memberikan upah kepada pekerjanya, dari Abu Hurairah, bahwa Rasulullah bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ. رواه البخاري وكذلك ابن ماجه واحمد<sup>9</sup>

Artinya: “Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya.” (Hadist Imam Bukhari No. 2075)

Hadist ini mengartikan ada tiga orang yang sangat dibenci Allah, dan salah satunya adalah orang yang menyewa tenaga seorang pekerja lalu pekerja itu telah menunaikan pekerjaannya, namun upahnya tidak diberi.<sup>10</sup>

Para Fukaha dengan redaksi yang berbeda mengemukakan secara terminologi. Pertama, Hanafiyah:

عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ<sup>11</sup>

Artinya: “Akad terhadap manfaat dengan adanya kompensasi/imbalan”.

<sup>7</sup>Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 124.

<sup>8</sup>Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 201.

<sup>9</sup>Muhammad Bin Ismail al-Bukhari, *shahih al-Bukhari*, no. 2227 (Beirut: Dâr Ibn Katsir, 2002), h. 531.

<sup>10</sup>Tim Ulama Fikih, *Fikih Muyassar Panduan Praktis Fikih dan Hukum Islam* (Jakarta: Darul Haq, 2016), h. 388.

<sup>11</sup>Ibn al-Humam al-Hanafi, *Takmilat Syarah Fath al-Qadir* (Beirut: Dâr al-Kutub al-ilmiiyyah, 2003), Juz. IX, h. 58.

Kedua, Malikiyah dan Hanabilah berpendapat yang dimaksud dengan *ijarah* adalah:

تَمْلِكُكَ مَنَافِعَ شَيْءٍ مُّبَاحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومٍ بِعَوَضٍ<sup>12</sup>

Artinya: “Kepemilikan terhadap manfaat sesuatu yang diperbolehkan pada waktu yang diketahui disertai dengan adanya kompensasi/imbalan”.

Ketiga, menurut ulama Syafi’iyah yang dimaksud dengan akad *ijarah* adalah:

عَقْدٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُّبَاحَةٍ قَابِلَةٍ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ<sup>13</sup>

Artinya: “Akad atas suatu kemanfaat yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”.

Menurut Imam Syafi’i mengenai bentuk pengupahan terdapat dua macam yaitu *Ajr al Misli* dan *Ajr al Musamma*. Adapun *Ajr al Misli* yaitu upah yang sepadan dengan kerja maupun pekerjaannya sekaligus jika akad *ijarahnya* menyebutkan jasa kerjanya. Dan *Ajr al musamma* yaitu upah yang diberikan kepada buruh dengan kesepakatan kedua belah pihak, artinya ketika disebutkan harus diiringi dengan kerelaan kedua belah pihak yang berakad.<sup>14</sup>

Penetapan pengupahan di Indonesia menjadi permasalahan yang terus menerus diperdebatkan terutama setiap tanggal 1 Mei yang kita peringati sebagai Hari Buruh. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjadi bahan utama dari pro dan kontra yang membuat buruh melakukan aksi demo dengan berbagai tuntutan. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan Upah Minimum oleh pemerintah.

Kebijakan upah minimum telah mengalami tiga kali perubahan sebelum akhir tahun 2015. Pertama, berdasarkan kebutuhan fisik minimum (KFM)

<sup>12</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah* (Beirut: Dâr al-Fikr, 1983), h. 198.

<sup>13</sup>Taqi al-Din Abu Bakar Muhammad Ibn al-Husaini, *Kifayat al-Akhyar fi hill ghatay al-Ikhtishar* (Damaskus: Dâr al-Khair, 1994), h. 294.

<sup>14</sup>Abdurrahman al Jaziri, Jilid IV, h. 191 dalam Ibnu Tamiyah, *Majmu’ Fatawa Shaikh Al-Islam* (Riyad: Matabi’ al-Riyad, 1963), h. 72.

berlaku sejak tahun 1969 hingga tahun 1995. Kedua, berdasarkan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) berlaku sejak tahun 1996 hingga tahun 2005. Ketiga, berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sejak tahun 2005 hingga tahun 2015. Perubahan kebijakan upah minimum ini menandakan bahwa aturan-aturan ini tidak lagi relevan dan memerlukan penyesuaian.

Perlunya kepastian hukum terhadap pengawasan dan pengaturan upah harus berjalan sebagaimana mestinya dengan terwujudnya kebijakan pemerintah dan Dewan Pengupahan sesuai keinginan setiap pihak. Kebutuhan hidup yang layak bagi masyarakat Indonesia haruslah terpenuhi untuk mencapai kesejahteraan. Perlindungan hukum telah diberikan oleh pemerintah dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang terkandung Pasal 44 terkait Formula Perhitungan Upah Minimum.

Pasal 44 menjelaskan bahwa Upah minimum dihitung dengan Formula Perhitungan upah minimum yaitu Upah Minimum yang akan ditetapkan = upah minimum tahun berjalan {upah minimum tahun berjalan  $\times$  (inflasi % + Pertumbuhan Ekonomi)}. Secara singkat upah minimum dipengaruhi dengan upah minimum tahun berjalan, pertumbuhan ekonomi dan inflasi, atau dalam kata lain apabila inflasi dan pertumbuhan ekonomi menurun berdampak juga pada Upah Minimum yang akan ditetapkan. Dalam PP ini tidak begitu jelas bagaimana kontribusi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) terhadap kenaikan upah minimum.

Upah minimum provinsi pada tahun 2019 rata-rata naik 8,03% dan telah ditetapkan berdasarkan mekanisme penetapan formula perhitungan upah minimum dalam Pasal 44 Ayat (1) dan Ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan dengan menggunakan asumsi pertumbuhan Ekonomi Nasional sebesar 5,15% dan laju inflasi 2,88 %. Besaran upah minimum di setiap provinsi yang telah berlaku tersebut diantaranya:

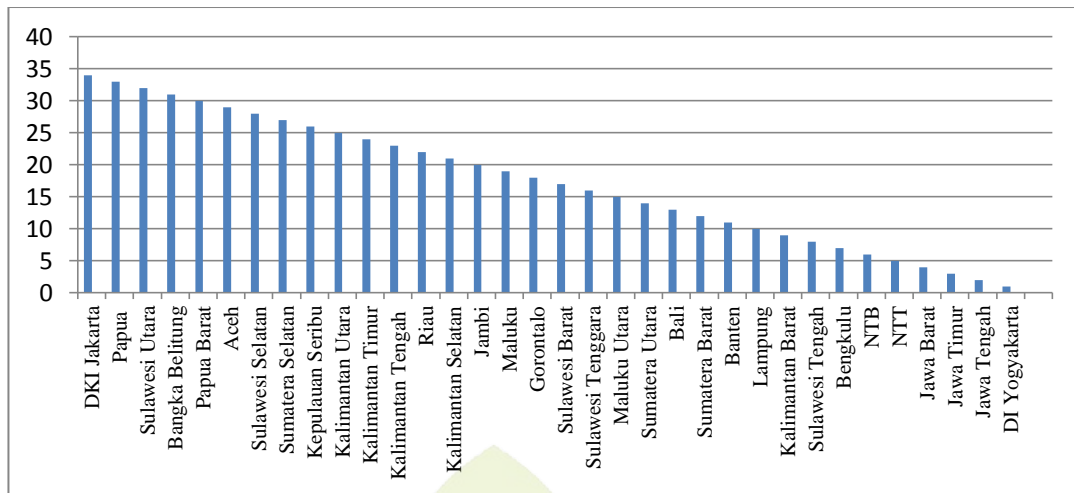


Tabel 1.1 Daftar Upah Minimum Provinsi di Indonesia<sup>15</sup>

No.	Provinsi	UMP	Kenaikan
1.	DKI Jakarta	Rp.3.940.972,00	8,03%
2.	Papua	Rp.3.128.170,00	8,03%
3.	Sulawesi Utara	Rp.3.051.076,00	8,03%
4.	Bangka Belitung	Rp.2.976.705,00	8,03%
5.	Papua Barat	Rp.2.881.160,00	8,03%
6.	Aceh	Rp.2.935.985,00	8,03%
7.	Sulawesi Selatan	Rp.2.860.382,00	8,03%
8.	Sumatera Selatan	Rp.2.805.751,00	8,03%
9.	Kepulauan Seribu	Rp.2.769.754,00	8,03%
10.	Kalimantan Utara	Rp.2.765.463,00	8,03%
11.	Kalimantan Timur	Rp.2.747.560,00	8,03%
12.	Kalimantan Tengah	Rp.2.615.435,00	8,03%
13.	Riau	Rp.2.662.025,00	8,03%
14.	Kalimantan Selatan	Rp.2.651.781,00	8,03%
15.	Jambi	Rp.2.423.888,00	8,03%
16.	Maluku	Rp.2.400.664,00	8,03%
17.	Gorontalo	Rp.2.384.020,00	8,03%
18.	Sulawesi Barat	Rp.2.369.670,00	8,03%
19.	Sulawesi Tenggara	Rp.2.351.869,00	8,03%
20.	Maluku Utara	Rp.2.319.427,00	8,03%
21.	Sumatera Utara	Rp.2.303.402,00	8,03%
22.	Bali	Rp.2.297.967,00	8,03%
23.	Sumatera Barat	Rp.2.289.228,00	8,03%
24.	Banten	Rp.2.267.965,00	8,03%
25.	Lampung	Rp.2.241.269,00	8,03%
26.	Kalimantan Barat	Rp.2.211.266,00	8,03%
27.	Sulawesi Tengah	Rp.2.123.040,00	8,03%
28.	Bengkulu	Rp.2.040.000,00	8,03%
29.	NTB	Rp.1.971.547,00	10,28%
30.	NTT	Rp.1.793.298,00	8,03%
31.	Jawa Barat	Rp.1.668.372,00	8,03%
32.	Jawa Timur	Rp.1.630.058,00	8,03%
33.	Jawa Tengah	Rp.1.605.396,00	8,03%
34.	DI Yogyakarta	Rp.1.570.922,00	8,03%

<sup>15</sup> <http://bangka.tribunnews.com>, Diakses pada tanggal 4 Januari 2019, data diolah oleh penulis.

Gambar 1.1 Bagan tingkatan besaran upah minimum antar provinsi di Indonesia tahun 2019.



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.

Upah minimum provinsi Lampung ditetapkan sebesar Rp.2.241.269, 00 naik 8,03 % dengan urutan ke 25 dari 34 Provinsi. Sebelumnya Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung tahun 2018 sebesar Rp.2.074.673,00. Dari kebijakan pemerintah inilah yang diharapkan mampu menjadi penengah antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Tabel 1.2 Kenaikan Upah Minimum Provinsi Lampung dari tahun 2015-2018

Tahun	Persentase Kenaikan Upah Minimum Provinsi Lampung	Besaran Upah Minimum Provinsi Lampung
2015		Rp. 1.581.000,00
2016	11,5 %	Rp. 1.763.000,00
2017	8,25%	Rp. 1.908.000,00
2018	9%	Rp. 2.074.673,00
2019	8,03 %	Rp. 2.241.269,00

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.

Upah minimum provinsi Lampung di setiap tahunnya dihitung sejak ditetapkannya PP No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, yang penentuannya mengalami peningkatan namun Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU)

Lampung berpendapat kenaikan penetapan upah minimum provinsi Lampung di tahun 2019 jauh dari kata cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja/buruh di tengah fluktuasi harga kebutuhan di provinsi Lampung yang tidak stabil. Dalam peningkatan upah haruslah didasarkan pada kebutuhan hidup yang layak, mengingat kondisi ekonomi dan sosial di provinsi Lampung saat ini mengalami perkembangan. Kebutuhan pokok tidak hanya sandang, pangan dan papan, tetapi meliputi pendidikan, kesehatan, jaminan sosial dan sebagainya.

Permasalahan yang timbul dengan diterapkannya Pasal 44 tersebut akan menjumpai kemungkinan di mana inflasi dan perkembangan ekonomi menurun yang berakibat dengan terjadinya penurunan pada Upah Minimum tanpa memperhatikan Kebutuhan Hidup Layak dalam menentukan Upah Minimum. Sedangkan tidak terdapat jaminan harga kebutuhan pokok (Kebutuhan Hidup Layak) juga ikut mengalami penurunan, hal ini akan berdampak pada pendapatan upah minimum buruh yang menurun akibat inflasi tetapi tidak dapat membeli barang-barang kebutuhan pokok yang tidak mengalami penurunan harga, sehingga daya beli rendah untuk memenuhi 60 Komponen Kebutuhan Hidup Layak (Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012). Hal ini jelas bertentangan dengan jaminan atas kehidupan layak yang dijamin oleh Pasal 44 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dengan secara keseluruhan substansi pada PP 78 Tahun 2015 tidak mengakomodir perlindungan terhadap hak berkehidupan yang layak.

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang seharusnya dikaji oleh Dewan Pengupahan berdasarkan survei dan membuat laporan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali, setelah lahirnya PP Pengupahan Dewan Pengupahan hanya menggunakan data dan informasi dari Badan Pusat Statistik, yang nantinya menjadi dasar perhitungan upah minimum tahun pertama dalam periode 5 (lima) tahun. Hal ini jelas bertentangan dengan Amanat Peraturan Menteri No. 13 Tahun 2012 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang pada prinsipnya memberi kewenangan Dewan Pengupahan untuk menentukan KHL setiap Tahun yang kemudian akan menjadi rekomendasi upah minimum.

Bagi pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang sesuai agar dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari sehingga dapat tercapai kesejahteraan hidup bagi mereka, namun bagi perusahaan perlu juga mendapatkan jaminan apabila sudah menaikkan Upah Minimum tidak menjadi penghambat perkembangan dan produktivitas perusahaan khususnya bagi perusahaan menengah dan kecil. Pemerintah daerah dalam hal ini diwakili oleh Gubernur perlu bijaksana.

Islam memandang dalam pengupahan tidak terlepas dari hukum-hukum syara'. Pemberian upah (*ujrah*) merupakan pemberian hak kepada pihak yang berhak yakni pekerja/buruh dengan adanya ukuran moral yang pemahamannya terkait dengan kelayakan dan keadilan yang menjadikan kejelasan secara proporsional. Sesuai dengan pesan yang disampaikan Rasulullah bahwa

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ. رواه الطبراني

Artinya: “sebaik-baiknya manusia adalah yang memiliki banyak manfaat bagi sesamanya.” (Riwayat al-Thabrani)<sup>16</sup>

Persoalan yang telah dijabarkan diatas menjadi kegelisahan yang perlu dikaji sejauh mana kepentingan mekanisme penetapan upah minimum dapat memenuhi ukuran moral terkait kelayakan dan keadilan dalam hukum ekonomi syariah, mengingat provinsi Lampung yang mengalami perkembangan dengan mayoritas penduduk beragama Islam. Masalah dalam penelitian ini diindikasikan pada mekanisme penetapan upah minimum dalam Pasal 44 PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Oleh karena itu fokus penelitian tertuju pada mekanisme penetapan upah minimum di provinsi Lampung, untuk dilakukan penelitian dengan judul: “Mekanisme Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Lampung Dalam PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”.

---

<sup>16</sup> Muhammad Nashiruddin al-Albani, *as-Silsilah ash-Shahihah, al Mu'jam al-Ausath*, Juz VII, h. 58.



## **B. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a. Sistem pengupahan pada saat ini dianggap belum dapat sepenuhnya mewujudkan pemerataan ekonomi yang adil dan mensejahterakan.
- b. Sering terjadi pertentangan antara pengusaha dan buruh saat diberlakukannya PP No. 78 Tahun 2015.
- c. Banyaknya aksi protes dari serikat buruh terkait penetapan upah minimum berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015.
- d. Dewan Pengupahan untuk melakukan survei dan menentukan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang menjelaskan kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional sebagaimana menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik.
- e. Permasalahan yang timbul dengan diterapkannya Pasal 44 tersebut akan menjumpai kemungkinan dimana inflasi dan perkembangan ekonomi menurun yang berakibat dengan terjadinya penurunan pada Upah Minimum tanpa memperhatikan Kebutuhan Hidup Layak dalam Menentukan Upah Minimum.

### **2. Pembatasan Masalah**

Supaya lebih fokus pada tema yang dikaji, maka penelitian ini dibatasi pada mekanisme penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung dalam Pasal 44 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka pokok masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana mekanisme penetapan upah minimum di Provinsi Lampung sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?

2. Bagaimana perspektif hukum ekonomi syariah terhadap mekanisme penetapan upah minimum di Provinsi Lampung sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan paparan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Mengetahui pandangan hukum ekonomi syariah mengenai mekanisme penetapan upah minimum di Provinsi Lampung dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
2. Mengetahui mekanisme penetapan upah minimum di Provinsi Lampung dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
3. Menganalisis pandangan hukum ekonomi syariah mengenai mekanisme penetapan upah minimum di Provinsi Lampung dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam arti membangun, memperkuat teori, menyempurnakan atau bahkan mengkritik teori yang telah ada, dan untuk memperkaya khasanah pemikiran hukum Islam khususnya yang berkaitan dengan hukum ekonomi syariah dari sisi mekanisme penetapan upah minimum di provinsi Lampung dalam PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi peneliti, mahasiswa, praktisi hukum, dan masyarakat secara umum. Di samping itu penelitian ini merupakan salah satu fokus kajian program studi hukum ekonomi syariah.

#### **F. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Menerapkan mekanisme penetapan upah minimum antara PP No. 78 Tahun 2015 terhadap konsep upah minimum dalam hukum Islam, maka perlu

adanya refrensi yang berkaitan dengan persoalan yang diteliti. Untuk itu peneliti menelusuri semua referensi yang membahas terkait persoalan tersebut. Beberapa literatur yang hampir memiliki kesamaan tema dalam penulisan karya ilmiah ini, yaitu:

1. Tesis karya Edi Mulyono dengan judul “Pandangan Ekonomi Islam Tentang Konsep Upah Dalam Pasal 88 Dan 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Tesis ini membahas tentang Peran Pemerintah dalam menetapkan pengupahan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>17</sup> Pada penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa:
  - a. Pandangan ekonomi Islam terhadap konsep pengupahan dalam pasal 88 dan 89 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan secara keseluruhan sama dengan konsep upah dalam Islam
  - b. Penetapan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup layak. Negara berperan dalam melakukan pemerataan rizki terhadap masyarakat.
2. Tesis karya Istikomah dengan judul “Formula Pengupahan PP No. 78 Tahun 2015 Dalam Perspektif UUD 1945 dan Hukum Islam”, tesis ini membahas tentang Pengupahan secara keseluruhan dalam bahasan PP No. 78 Tahun 2015 dengan meninjau dari sudut pandang UUD 1945 dan Hukum Islam.<sup>18</sup> Pada penelitian ini menghasilkan:
  - a. Kenaikan Upah Minimum pada PP No. 78 tahun 2015 alam pandangan UUD 1945 tidak mengakibatkan meningkatnya kesejahteraan
  - b. PP No. 78 Tahun 2015 tidak sesuai dengan sistem pengupahan dalam Islam.
3. Tesis karya Hana Pertiwi dengan judul “Penetapan Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2016 Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”, tesis ini

---

<sup>17</sup> Edi Mulyono, *Pandangan Ekonomi Islam Tentang Konsep Upah Dalam Pasal 88 Dan 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Lampung: IAIN Raden Intan, 2014), h. 12.

<sup>18</sup> Istikomah, *Formula Pengupahan PP No. 78 Tahun 2015 Dalam Perspektif UUD 1945 dan Hukum Islam* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016), h. 60.

membahas tentang asas remunerasi menurut ekonomi syariah dan mekanisme penetapan tarif minimum kota Palembang sesuai prinsip ekonomi dan implikasinya bagi kesejahteraan.<sup>19</sup> Pada penelitian ini menghasilkan:

- a. Prinsip-prinsip pengupahan menurut ekonomi syariah adalah prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.
  - b. Implikasi upah minimum di kota Palembang belum menjamin terhadap kesejahteraan pekerja/buruh.
4. Jurnal Ulumul Qura Vol IV No. 2 Edisi Agustus tahun 2014 oleh Siswadi, S.Ag., S.Pd., M.Pd.I yang berjudul “Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan” berisi tentang keadilan dan kelayakan dalam pengupahan upaya pemerataan ekonomi umat.<sup>20</sup>
  5. Jurnal Az Zarka’ Vol. 9, No. 2 Edisi Desember 2017 oleh Ika Novi Nur Hidayati, yang berjudul “ Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif” berisi tentang sistem pengupahan dalam prinsip-prinsip muamalat dan sistem pengupahan dalam hukum positif terdapat dalam pasal 1320 KUHPerdata tentang perjanjian dan Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

Hasil penelitian di atas membahas tentang pengupahan, tidak menutup kemungkinan bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengupahan dari sudut pandang yang berbeda dari sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah:

1. Titik persoalan yang dibahas pada penelitian sebelumnya merupakan kebijakan yang lama, sehingga penelitian ini memiliki kelebihan karena pembahasan yang akan diteliti adalah kebijakan baru terkait dengan mekanisme penetapan Upah Minimum Provinsi dalam PP No. 78 tahun 2015

---

<sup>19</sup>Hana Pertiwi, *Penetapan Upah Minimum KotaPalembang Tahun 2016 dalam Perspektif Ekonomi Syariah* (Palembang: UIN Raden Fatah, 2016), h. 89.

<sup>20</sup>Siswadi, *Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan* Jurnal Ulumul Qura (Vol IV No. 2 Edisi Agustus tahun 2014).

<sup>21</sup>Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Jurnal Az Zarka’ (Vol. 9, No. 2, Edisi 2 Desember tahun 2017), h. 207.



tentang Pengupahan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan mengemukakan bagaimana kebijakan baru ini akan mampu menciptakan keadilan terhadap pekerja secara hukum positif dan perspektif hukum ekonomi syariah.

2. Penelitian ini lebih menekankan pada tiga aspek yaitu kesejahteraan, kepastian penetapan, dan keadilan dengan meletakkan tiga aspek ini dapat menjadikan bagian penting dalam pertimbangan penetapan upah.

## G. Kerangka Pikir

Al-Qur'an menyerukan kepada setiap muslim agar menginvestasikan tenaga, pikiran, dan waktu melakukan amal saleh, amal produktif dan sangat merugi orang-orang yang menyia-nyiakan waktu, yang malas dan berpangku tangan, dan orang-orang yang bekerja tapi tidak menghasilkan manfaat.<sup>22</sup>

Penentuan Perkiraan Upah dalam Islam disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan di antaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka peraturan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.<sup>23</sup> Hal ini dilakukan kalau memang diantara pihak belum ada kesepakatan dalam penentuan upah.

Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan, Allah Ta'ala berfirman:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣١﴾

<sup>22</sup> Rustam Effendi, *Produksi Dalam Islam* (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003), h. 40.

<sup>23</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karabet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 194.

Artinya: “dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.” (Q.S. an-Nisâ:32).<sup>24</sup>

Sementara itu Rasulullah Muhammad Saw., memberikan tuntunan, bahwa salah satu cara yang paling baik dan utama untuk mencukupi kebutuhan hidup adalah lewat hasil pekerjaan dan usaha sendiri. Hal itu sebagaimana sabda beliau:

عَنْ الْمِقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ. رواه البخاري

Artinya: “Dari Miqdam ra. Dari Rasulullah Saw., beliau bersabda: Seseorang yang makan dari hasil usahanya sendiri, itu lebih baik. Sesungguhnya Nabi Daud as makan dari hasil usahanya sendiri.” (H.R. Al Bukhari).<sup>25</sup>

Kalangan ahli hukum positif mengelompokkan upah dalam lima macam bentuk: Pertama, upah nominal (upah yang didasarkan pada besaran jumlah uang). Kedua, upah nyata yang ditentukan oleh daya beli uang. Ketiga, upah hidup yaitu upah yang didasarkan pada standard kebutuhan minimum/serba sederhana). Dan kelima, upah wajar yaitu upah yang dinilai relatif wajar oleh kedua belah pihak yang besarnya bergerak pada kisaran upah hidup dan upah minimum.<sup>26</sup>

Penetapan upah minimum tertulis dalam PP No. 78 Tahun 2015 Pasal 43 Ayat (1) upah minimum dihitung dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan+(Upah

<sup>24</sup>Kementerian Agama RI, *Op.Cit*, h. 83.

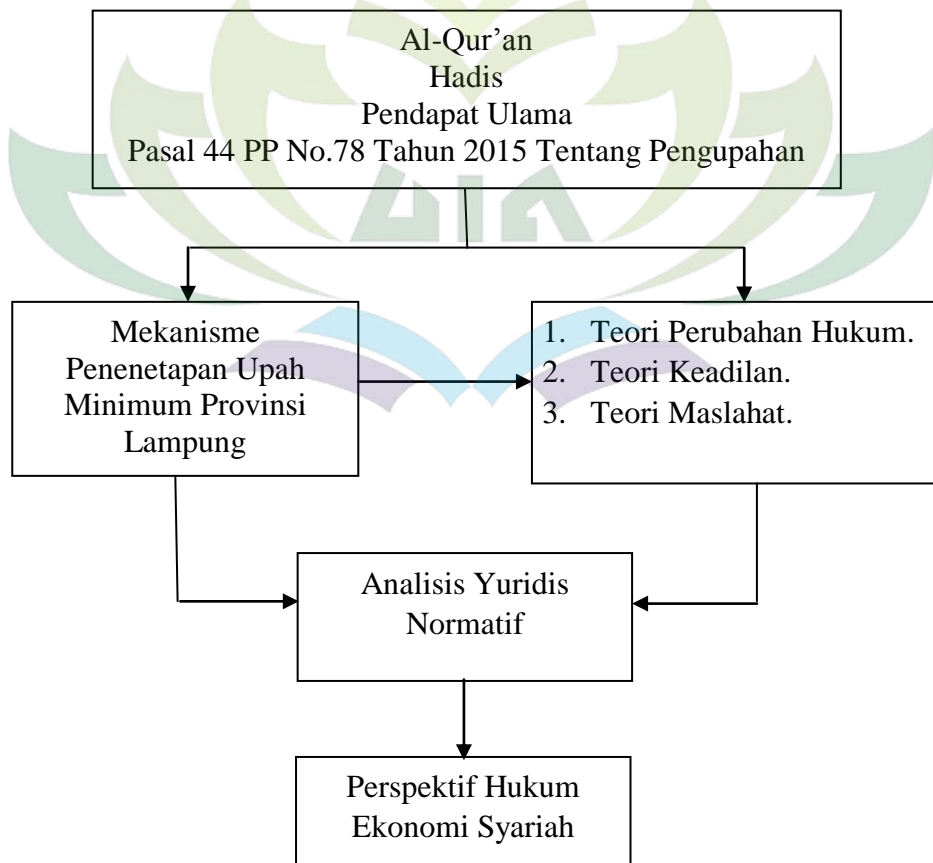
<sup>25</sup>Imam Abu Zakaria Yahya Syaraf an-Nawawi, *Terjemah Riyadhus Shalihin*, jilid 1, Terjemah Achmad Sunarto (Jakarta: Pustaka Amani, 1999), h. 517.

<sup>26</sup>G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 100-102.

minimum tahun berjalan x {persentase inflasi+persentase pertumbuhan produk domestik bruto yang sedang berjalan}). UMP berlaku untuk pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

Berdasarkan persoalan penetapan nominal upah minimum yang menjadi polemik antar pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha, perlu dilakukan penelitian mengenai mekanisme penetapan upah minimum. Penelitian ini dilakukan dengan membahas proses-proses formula perhitungan upah minimum dan penetapannya yang dijalankan di provinsi Lampung untuk mengetahui terpenuhinya implikasi Upah Minimum di Provinsi Lampung terhadap kesejahteraan pekerja/buruh, kepastian penetapan upah, serta keadilan antar pihak pekerja/buruh dan pengusaha dalam penetapan upah.

Gambar 2: Bagan Kerangka Pikir.



## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan sistematis dan metode untuk mengungkapkan data yang ada atau suatu penelitian yang dilakukan dalam kancan yang sebenarnya.<sup>27</sup> Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan angka-angka, akan tetapi wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi dan dokumen-dokumen lainnya.<sup>28</sup> Sedangkan sifatnya perspektif dan terapan. Sifatnya perspektif bertujuan untuk mengetahui dan mempelajari tujuan hukum, nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum.<sup>29</sup>

Fokus penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang terjadi di lapangan tentang mekanisme penetapan upah minimum provinsi Lampung dalam Pasal 44 PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Masalah ini akan dikaitkan dengan pemerataan ekonomi umat dan keadilan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dalam arti bahwa penelitian ini difokuskan pada fenomena yang ada kemudian difahami dan dianalisis secara mendalam.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yang digunakan adalah metode *survey*, yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dan gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok atau daerah.<sup>30</sup>

Secara teoritis, ada beberapa tujuan dari penelitian dengan menggunakan metode *survey*, di antaranya adalah:<sup>31</sup>

- a. Mencari informasi faktual yang mendetail untuk gejala yang ada.

<sup>27</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV Alfabeta, 2002), h. 1.

<sup>28</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 9.

<sup>29</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana bekerjasama dengan Prenada Media Group, 2006), h. 22.

<sup>30</sup> Moh. Nazir, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), h. 65.

<sup>31</sup> Suryabrata & Sumadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1987), h. 7.



- b. Mengidentifikasi masalah-masalah yang ada atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan praktek yang sedang berlangsung.
- c. Membuat komparasi dan evaluasi.
- d. Mengetahui apa yang dikerjakan oleh orang-orang lain dalam menangani masalah atau situasi yang sama, agar dapat belajar dari mereka untuk kepentingan pembuatan rencana dalam pengambilan keputusan dimasa depan.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.<sup>32</sup>

Data primer ini diambil dari hasil interview dan observasi tentang masalah yang dihadapi. Data primer ini sengaja diperoleh dari orang-orang yang terlibat secara langsung dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Lampung dan Serikat Buruh. Selain itu, peneliti data primer diambil dari data penentuan upah minimum provinsi dalam PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan dan formulasi kebijakan upah minimum provinsi Lampung.

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri atas: Norma atau kaidah dasar yaitu pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, Peraturan Dasar, Batang Tubuh UUD 1945, Ketetapan MPR, peraturan perundang-undangan, undang-undang dan peraturan yang setaraf, Peraturan pemerintah dan peraturan yang setaraf, keputusan presiden dan peraturan yang setaraf, keputusan menteri dan peraturan yang setaraf, peraturan-peraturan daerah, bahan-bahan hukum yang belum dikodifikasi hal ini bisa ditemukan di dalam hukum Islam dan hukum adat, yurisprudensi, traktat, bahan hukum

---

<sup>32</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Op.Cit, h.137.

yang sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda yang sampai saat ini masih berlaku seperti kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>33</sup> Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs diinternet berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.<sup>34</sup> Dalam hal ini, data yang digunakan adalah buku-buku yang berkaitan seperti Wahbah Al-Zuhailly (*al-fiqh l Islamiy wa Adilatuhu*, Juz IV), Sayyid Sabiq (*Fiqus Sunah* Jilid III), Afzalur Rahman (*Economic Doctrines Of Islam*), Taqyuddin An Nabhani (*Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Prespektif Islam*), Muhammad Abdul Manan (*Islamic Economi: Theory and Practice*), Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani (*Bulughul Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam*), Ash Shadiq Abdurrahman al-Gharyani (*Fatwa-fatwa Muamalah Kontemporer*) dan PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dalam penelitian ini kaitannya penjelasan Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.<sup>35</sup>

c. Sumber Data Tersier

Sumber data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap sumber data primer dan sumber data sekunder seperti ensiklopedia, kamus dan surat kabar.

---

<sup>33</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011) , h. 23.

<sup>34</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, *Op.Cit*, h. 137.

<sup>35</sup>Zainuddin Ali, *Op.Cit*, h. 23.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.<sup>36</sup> Adapun dalam penelitian ini adalah keanggotaan dewan pengupahan provinsi Lampung yaitu pemerintah, pengusaha, serikat pekerja dan pakar.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari populasi yang dijadikan objek penelitian.<sup>37</sup> Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode purposive sampling yaitu sampel yang terpilih dengan cermat sehingga relevan dan terdapat wakil-wakil dari segala lapisan populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan anggota dewan pengupahan yang terdiri dari 2 (dua) orang anggota dewan pengupahan dari pihak pemerintah yakni dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 2 (dua) orang dewan pengupahan APINDO Lampung, dan 1 (satu) orang anggota Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, dan 1 (satu) orang pekerja/buruh.

### 4. Pengumpulan Data

#### a. Penentuan Bahan Hukum

Bagitu isu hukum telah ditetapkan, peneliti melakukan penelusuran untuk mencari bahan-bahan yang relevan terhadap isu yang dihadapi. Karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), maka peneliti melakukan pencarian peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu tersebut untuk kemudian menentukan peraturan perundang-undangan yang dipilih.

#### b. Observasi

*Observasi* merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan

---

<sup>36</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Suatu Pendekatan Praktek), Cet. Ke-9, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1991), h. 102.

<sup>37</sup>*Ibid.*,

ingatan.<sup>38</sup> Metode ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung tentang kondisi yang terjadi dilapangan, baik kondisi fisik maupun perilaku yang terjadi selama penelitian berlangsung. Peneliti melakukan penelitian langsung ke lapangan tentang mekanisme penetapan Upah Minimum di Provinsi Lampung.

c. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab dengan pihak-pihak berkepentingan dengan masalah yang akan diteliti. Adapun jenis wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, di mana pertanyaan sudah di siapkan, tetapi juga disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada selma tidak keluar dari pokok permasalahan yang dipertanyakan.<sup>39</sup> Peneliti menggunakan wawancara bebas terpimpin karena agar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat lebih terarah sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara ke berbagai pihak diantaranya adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dan Serikat Buruh.

d. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang.<sup>40</sup> Di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara memanfaatkan dokumen bahan tertulis berupa penjelasan dalam Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan terkait formulasi upah minimum provinsi dan dokumen terkait mekanisme penetapan upah minimum.

---

<sup>38</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, Oktober, 2013), h. 145.

<sup>39</sup>Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, h. 86.

<sup>40</sup>*Ibid.*, h. 240.



## 5. Pengolahan Data

Setelah data terkumpul seluruhnya maka data tersebut diolah dan dianalisis dengan cara:<sup>41</sup>

### a. Pemeriksaan data (*editing*)

Pemeriksaan data (*editing*) yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, sudah benar, dan sudah sesuai/relevan dengan masalah penelitian.

### b. Penandaan data (*coding*)

Penandaan data (*coding*) yaitu memberikan catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber data (buku literatur, perundang-undangan atau dokumen); pemegang hak cipta (penulis, tahun penerbitan); atau rumusan masalah/variabel penelitian (masalah pertama tanda A, masalah kedua tanda B, dan seterusnya).

### c. Rekonstruksi data (*reconstructing*)

Rekonstruksi data (*reconstructing*) yaitu menyusun ulang data secara teratur, berurutan, logis sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

### d. Sistematisasi data (*sistematising*)

Sistematisasi data (*sistematising*) yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah penelitian.

## 6. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yuridis normatif yang membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum yang digunakan untuk menganalisis mekanisme penetapan upah minimum provinsi Lampung.

---

<sup>41</sup>Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet 1 (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), h. 125.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Upah Minimum dalam Hukum Ekonomi Syariah

##### 1. Pengertian Upah (*Ujrah*)

*Ijarah* berasal dari kata *أَجَرَ* menurut etimologi berarti *بَيْعُ الْمَنْفَعَةِ* (menjual manfaat).<sup>42</sup> Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (orang yang menyewakan). Sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah). Upah dimasukkan ke dalam wilayah fiqh muamalah, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah*.<sup>43</sup>

Ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi.<sup>44</sup>

Ensiklopedia Fikih Indonesia menyebutkan *ijarah* adalah transaksi yang memperjualbelikan manfaat suatu harta benda, sedangkan kepemilikan pokok benda itu tetap pada pemiliknya. Transaksi *ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>45</sup>

Para ulama dengan redaksi yang berbeda mengemukakan secara terminologi.

---

<sup>42</sup>Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010), h. 318.

<sup>43</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, Terjemahan Kamaludin A. Marzuki, (Bandung: PT Al-Ma'arif, 1998), Cet. 2, h. 18.

<sup>44</sup>Abdul Aziz Dahlan, dkk. (Ed.), *Ensiklopedi Islam*, Jilid I, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003), Cet. IX, h. 229.

<sup>45</sup>Ahmad Sarwat, *Ensiklopedia Fikih Indonesia Muamalat* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018), Cet. 7, h. 115.

Pertama, Hanafiyah:

عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ<sup>46</sup>

Artinya: “Akad terhadap manfaat dengan adanya kompensasi/imbalan”.

Kedua, Malikiyah dan Hanabilah berpendapat yang dimaksud dengan *ijarah* adalah:

تَمْلِكُكَ مَنَافِعَ شَيْءٍ مُّبَاحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومٍ بِعَوَضٍ<sup>47</sup>

Artinya: “Kepemilikan terhadap manfaat sesuatu yang diperbolehkan pada waktu yang diketahui disertai dengan adanya kompensasi/imbalan”.

Ketiga, menurut ulama Syafi’iyah yang dimaksud dengan akad *ijarah* adalah:

عَقْدٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَّقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُبَاحَةٍ قَابِلَةٍ لِلتَّبَدُّلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ<sup>48</sup>

Artinya: “Akad atas suatu kemanfaat yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”.

Menurut Imam Syafi’i mengenai bentuk pengupahan terdapat dua macam yaitu *Ajr al Misli* dan *Ajr al Musamma*. Adapun *Ajr al Misli* yaitu upah yang sepadan dengan kerja maupun pekerjaannya sekaligus jika akad *ijarahnya* menyebutkan jasa kerjanya. Dan *Ajr al musamma* yaitu upah yang diberikan kepada buruh dengan kesepakatan kedua belah pihak, artinya ketika disebutkan harus diiringi dengan kerelaan kedua belah pihak yang berakad.<sup>49</sup>

Syaikh Syihab al Din dan Syaikh Umairah menjelaskan *ijarah* ialah “Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan

<sup>46</sup> Ibn al-Humam al-Hanafi, *Takmilat Syarah Fath al-Qadir* (Beirut: Dâr al-Kutub al-ilmiyyah, 2003), Juz. IX, h. 58.

<sup>47</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah* (Beirut: Dar al-Fikr, 1983), h. 198.

<sup>48</sup> Taqi al-Din Abu Bakar Muhammad Ibn al-Husaini, *Kifâyat al-Akhyâr fî hill ghatay al-Ikhtishar* (Damaskus: Dâr al-Khair, 1994), h. 294.

<sup>49</sup> Abdurrahman Al Jaziri, Jilid IV, h. 191 dalam Ibnu Tamiyah, *Majmu' Fatawa Shaikh Al-Islam* (Riyad: Matabi' Al-Riyad, 1963), h. 72.

membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu”. Muhammad Al Syarbini al Khatib menjelaskan *ijarah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.<sup>50</sup> Upah dimasukkan ke dalam wilayah fiqih muamalah, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah*.<sup>51</sup>

Taqiyyudin an-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:<sup>52</sup>

- a. Upah (*ajrun*) *musamma* yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.
- b. Upah (*ajrun*) *misl* yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

Dari berbagai terminologi tersebut di atas, secara substansial bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* yaitu mencakup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu serta adanya kompensasi atau imbalan yang disebut dengan upah mengupah.

## 2. Dasar Hukum Pengupahan

- a. Sumber dari al-Qur'an

- 1) Q.S. al-Baqarah: 233

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ  
بِالْعُرْفِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: “dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada

<sup>50</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013) Cet. 3, h. 114.

<sup>51</sup>Abdurrahman Al Jaziri, *Fiqh Empat Mazhab*, alih bahasa oleh Moh. Zuhri, (Semarang: as-Syifa, 1994), h. 166.

<sup>52</sup>Taiyyudin an-nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam*, alih bahasa Muhammad Maghfur Walid (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h, 803.

*Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”*

Ayat di atas menjadi dasar hukum adanya sistem sewa dalam hukum Islam, seperti yang diungkapkan dalam ayat bahwa seseorang itu boleh menyewa orang lain untuk menyusui anaknya, tentu saja ayat ini akan berlaku umum terhadap segala bentuk sewa-menyewa.

2) Q.S. az-Zukhruf: 32

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ

خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

Ayat di atas menegaskan penganugerahan Allah, apalagi waktu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi membagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak bisa melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain. Sehingga mereka dapat saling tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya masing-masing, dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.<sup>53</sup>

<sup>53</sup>M. Quraish Shihab, Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-qur'an, Vol.12 (Jakarta: Lentera Hati, 2000), h. 561.



## 3) Q.S. an-Nahl: 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Ayat ini dapat dikatakan dengan hal upah dalam perjanjian kerja, Allah memerintahkan kepada para pemberi kerja (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerja atau karyawannya. Para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalau bukan karena jerih payah pekerja atau karyawan tidak mungkin usaha majikan atau pengusaha itu akan berhasil.

## 4) Q.S. Al-Ahqaf: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Ayat di atas menegaskan perbedaan mengenai besarnya upah juga ada diatur dalam Islam

## 5) Q.S. al-Kahfi: 30

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.”

Ayat di atas menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan Adil. Allah tidak Akan berlakudzalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalamupah ini lah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek.

b. Hadis Rasulullah tentang Upah

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ<sup>54</sup>

Artinya: Dari Ibnu Umar Radliyallahu ‘anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.” Riwayat Ibnu Majah: 397.

Maksud dari hadis ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesai pekerjaannya, karena menunda pembayaran upah bagi majikan yang mampu adalah suatu kedzaliman.

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - نَهَى عَنْ  
اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ يَعْطَى حَتَّى يُبَيِّنَ لَهُ أَجْرَهُ (رواه البخاري)

Artinya: Dari Abi Sa'id al-Khudri, bahwasanya Rasulullah SAW melarang mempekerjakan seorang pekerja sehingga ia menjelaskan upahnya” (H.R Bukhari).

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ اخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى  
الَّذِي حَجَمَهُ وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْطِهِ (رواه البخاري)

Artinya: Dari 'Ikrimah dari Ibnu "Abbas radiallahu 'anhuma berkata: Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam berbekam dan membayar orang yang membekamnya. Seandainya berbekam itu haram, tentu Baliau tidak akan memberi upah”. (H.R Bukhari)<sup>55</sup>

<sup>54</sup>Muhammad Bin Ismail al-Bukhari, *shahih al-Bukhari*, no. 2227 (Beirut: Dar Ibn Katsir, 2002), h. 531.

<sup>55</sup>*Ibid.*, h. 529.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطَ لِأَهْلِ مَكَّةَ ( رواه البخاري )

Artinya: *Dari Abu Hurairah Radliallahu ‘anhu dari Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Tidaklah Allah mengutus seorang Nabi melainkan dia menggembalakan kambing”, Para sahabat bertanya: “Termasuk engkau juga?” Maka Beliau menjawab: “Ya, aku pun menggembalakan dengan upah beberapa qirat (keping dinar) milik penduduk Makkah”.* (H.R Bukhari).

Hadis-hadis ini menjadi dasar untuk memberikan upah kepada pekerja setelah terlaksana pekerjaannya. Hal yang paling penting agar tidak terjadi lagi hal yang akan merugikan salah satu pihak dengan meningkatkan ketaqwaan kita kepada Allah swt., hal itulah yang dapat membentengi kita dari perbuatan keji dan mungkar.

#### c. Ijmak

Seluruh ulama telah sepakat berijmak tentang disyariatkannya akad sewa-menyewa dalam agama Islam. Dasar hukum *ijarah/upah* dalam al-ijma adalah sebagai berikut: “Umat Islam pada masa sahabat telah berijmak bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. (Diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud dan Nasa’I dari Said Ibn Bi Waqash). Dan dalam bukunya Hendi Suhendi yang diambil dari Fiqh As-Sunnah bahwa landasan ijma ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulamapun yang membantah kesepakatan ijma ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.<sup>56</sup>

Menurut ijmak, upah tidak boleh kecuali bila jumlahnya diketahui dan tertentu. Dalam hal upah berupa makanan dan pakaian, boleh menyewa buruh dengan imbalan memberikan makanan dan pakaian kepadanya. Ini tindakan Abu Bakar, Umar, Abu Musa dan Abu Hurairah dari kalangan sahabat dan tidak diketahui ada seorangpun yang

<sup>56</sup>Hendi Suhendi, *Loc.Cit*, h. 117-118.

mengingkarinya, maka ini berarti ijmak. Bila si buruh mensyaratkan upah berupa pakaian dan nafkah tertentu yang disifatinya, itupun jaiz menurut pendapat ulama.<sup>57</sup>

Ibnu Rusyd berkata dalam bukunya *Bidayatul Mujtahid* mengatakan: “*Sungguh ijarah itu diperbolehkan oleh semua fuqaha amshar (semua kota)*”<sup>58</sup>

Sebagaimana perkataan Ibnu Qudamah bahwa :”Seluruh ahli ilmu disegala zaman dan semua tempat telah bersepakat mengenai kebolehan sewa menyewa kecuali apa yang dikatakan Abdurrahman bin Ashim “Bahwa tidak diperbolehkan (sewa menyewa) karena terdapat ketidakjelasan/*gharar* yakni melakukan akad terhadap suatu manfaat yang belum ada” pendapat ini keliru karena pendapatnya tidak dapat menolak kesepakatan ijma yang telah terjadi dimasa-masa sebelumnya dan telah berlaku diberbagai negeri”<sup>59</sup>.

### 3. Mekanisme Penetapan Upah dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

#### a. Sekilas Sejarah Penetapan Upah dalam Islam

Menurut pandangan Islam, benar atau tidaknya sebuah kebijakan pemimpin atau penyelenggara pemerintahan bergantung pada implikasinya, terhadap rakyat. Jika kebijakan itu berimplikasi pada kemaslahatan maka dianggap benar oleh syariat. Sebaliknya, jika kebijakan tersebut berdampak *mafsadat* pada rakyat maka dianggap menyalahi syariat. Salah satu kaidah fiqh yang sangat populer di kalangan umat Islam mengatakan: “Kebijakan pemimpin terhadap rakyatnya dikaitkan dengan kemaslahatan”. Dalam tataran aplikasi, kebijakan pemimpin yang didasarkan kemaslahatan rakyat dikemukakan salah satunya dalam penentuan jumlah gaji.

<sup>57</sup>Ibnul Mundzir, *al Mughny*, Jilid 5, h. 404-405 dalam; Ahmad Sahal MachFudz dan Mustofa Bisri, *Ensiklopedi Ijmak* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1997), h. 876.

<sup>58</sup>Muhammad bin Ahmad bin Muhammad bin Ahmad bin Rusy Al-Qrthubi, *Bidayatul Mujtahid wa Nihayatul Muqtashid* (Beirut: Darul Kutub al-Ilmiyah, 1996 M) Vol. IV, h. 1339.

<sup>59</sup>Ibnu Qudamah, *al-Mughni* (Riyad, Maktabah Riyadh al-Haditsiyah, tt) vol. 8, h. 6.

Seorang pemimpin, pejabat, dan pegawai dalam berbagai levelnya, berhak mendapatkan gaji (biaya hidup). Hal ini bukan berarti bahwa mereka adalah buruh, melainkan sebagai abdi negara (*khadim al ummah*). Hak ini dapat dibenarkan sebagai konsekuensi logis dari tersitanya sebagian besar waktu mereka untuk menjalankan tugas keumatan, sehingga tidak ada waktu yang cukup bagi mereka untuk mencari nafkah. Ini adalah logika sehat yang dijustifikasi dari amaliah sahabat (*atsar ash-shahabah*). Hal ini juga bisa dijadikan dasar bagi keabsahan pemberian gaji dalam pandangan syariat. Ada beberapa riwayat tentang persoalan ini sebagaimana berikut:<sup>60</sup>

1) Sayyidina Abu Bakar ra.,

Alkisah, setelah dinobatkan sebagai khalifah, Sayyidina Abu Bakar Ra. Pergi pagi-pagi ke pasar dengan membawa banyak pakaian yang hendak dijual. Di tengah jalan, ia berpapasan dengan Sayyidina ‘Umar bin Khatab Ra. dan Abu ‘Ubaidah bin Jarrah Ra.

Mereka berdua bertanya kepada sang khalifah, “Mau ke mana, wahai khalifah Rasulullah?”

“Mau ke pasar”, jawab Sayyidina Abu Bakar.

Mereka berdua balik bertanya, “Mau apa? Bukankah engkau telah diangkat menjadi pemimpin kaum muslimin?”

“Kalau tidak begitu, dari mana aku harus memberi makan keluargaku?” tanya Sayyidina Abu Bakar.

“Sudahlah, nanti kita tentukan sesuatu (yang menjadi kebutuhanmu),” kata mereka berdua.

Singkat cerita, setelah kejadian itu, Sayyidina Abu Bakar Ra. mendapatkan gaji secara resmi.

2) Sayyidina ‘Umar bin Khathab ra.,

Riwayat lain tentang penentuan gaji pemimpin dan abdi negara disampaikan oleh Ibnu ‘Umar ra., Menurutnya, setelah penaklukan kota al-Qadisiyah dan Damaskus, Sayyidina ‘Umar ra.,

---

<sup>60</sup>Afifuddin Muhajir, *Fiqh Tata Negara* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2017), h. 105.



mengumpulkan masyarakat. Dihadapan mereka, ia berpidato, “Dulu, saya adalah pedagang, dan sekarang saya disibukkan dengan urusanmu ini. Menurut kalian, kira-kira berapa kadar yang halal bagi saya dari harta (milik publik) ini?”

Menanggapi pertanyaan sang Khilafah, mereka mengajukan kadar dengan ukuran besar, sementara Sayyidina Ali bin Abi Thalib ra., diam saja. Kemudian, Sayyidina ‘Umar bertanya kepada Sayyidina Ali ra., “Bagaimana pendapatmu?”

Sayyidina Ali menjawab:

مَا أَصْلَحَكَ وَأَصْلَحَ عِيَالَكَ بِالْمَعْرُوفِ لَيْسَ لَكَ مِنْ هَذَا الْمَالِ غَيْرُهُ

*“Gaji yang halal bagimu adalah kadar harta yang layak bagimu dan keluargamu menurut adat, tidak lebih dari itu.”*

Merespon pendapat Sayyidina Ali ra., tersebut, masyarakat yang hadir waktu itu ramai-ramai mendukungnya, seraya berkata:

الْقَوْلُ مَا قَالَهُ عَلِيٌّ

*“Pendapat yang benar adalah yang dikatakan Ali”.*

Pendapat Sayyidina Ali ra., dan respon masyarakat atas pendapatnya merupakan pedoman dalam menentukan besarnya kadar gaji pemimpin atau pejabat. Pesan yang terkandung dalam dialog tersebut ialah bahwa gaji pemimpin tidak boleh terlalu kecil, karena hal itu tidak mencukupi kebutuhan hidup yang layak, baik bagi dirinya maupun keluarganya. Gaji yang tak layak juga berpotensi mengganggu pelaksanaan tugas-tugas keumatan. Sebaliknya, gaji pemimpin juga tidak boleh terlalu besar karena berpotensi melahirkan ketimpangan dan kecemburuan sosial.

Pada intinya, gaji yang terlalu besar atau kecil sama-sama tidak mengandung kemaslahatan bagi umat. Prinsip yang benar dalam menentukan gaji pemimpin adalah *tawassuth* (moderat). Namun, perlu dicatat bahwa besar kecilnya gaji pemimpin itu relatif karena terkait erat dengan kuat atau lemahnya perekonomian suatu negara.

#### b. Teori Mekanisme Penetapan Upah

Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh seseorang disesuaikan dengan *ikhtiyar* yang dilakukannya secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan ketentuan *syara'*). Pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa antara dua belah pihak akan menimbulkan kompensasi. Pada terminologi fiqih mu'amalah transaksi antara barang dengan uang disebut *saman* (harga/ *price*), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* (upah/*wage*). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang.<sup>61</sup>

Menurut Abdurrahman al-Maliki upah adalah kompensasi dari manfaat (jasa) pekerjaan yang akan disesuaikan dengan nilai manfaat di pasar umum terhadap manfaat itu.<sup>62</sup> Nilai manfaat tenaga dari pekerja itulah yang menjadi pijakan utama dalam menentukan upah baik mencukupi kebutuhannya atau tidak, sebab manfaatlah merupakan objek pertukaran sedangkan tenaga yang dicurahkan hanya untuk mendapatkan manfaat tersebut. Dengan demikian upah dalam perspektif Islam adalah imbalan (*compensation*) yang diterima seorang pekerja atas manfaat pekerjaan yang telah dikerjakannya dengan baik dan benar dalam bentuk imbalan pahala di akhirat. Islam memberikan pengertian upah lebih komprehensif karena mencakup dimensi *duniawi* (materi atau kebendaan) dan *ukhrawi*.

Muamalah dalam Islam mengharuskan adanya kejelasan dalam segala bentuk transaksi (*akad*), begitu pula yang terjadi antara pihak.

Rukun dan syarat dalam *ijarah* atau upah mengupah meliputi:<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup>Anto, M.B. Hendrie, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami* (Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003), h. 244.

<sup>62</sup>Al-Maliki, Abdurrahman, *Politik Ekonomi Islam*, Terjemah oleh Ibnu Sholah, dari *as-Siyasatu al-Iqtishadiyah al-Mutsala* (Bangil: Al-Izzah, 2001), h. 143.

<sup>63</sup>Rahmat Syafe'i, *Hukum Muamalah*, *Ibid.*, h. 130.

### 1) Rukun *ijarah*

- a) *Mu'jir* yaitu orang yang memberikan upah dan menyewakan
- b) *Musta'jir* yaitu orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu
- c) *Ma'qud alaih* atau objek yaitu pekerjaan dan barang yang dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas.
- d) *Sighat* ( *ijab* dan *qabul*). *Ijab* merupakan pernyataan dari pihak pertama (*mu'jir*) untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh *mu'jir*.
- e) *Ujrah* atau imbalan atau upah yaitu upah sebagaimana terdapat dalam kamus umum Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagaimana yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

### 2) Syarat *ijarah*

- a) Kedua orang yang berakad harus baligh dan berakal
- b) Menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijarah*
- c) Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui secara sempurna
- d) Objek *ijarah* boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak cacat.
- e) Manfaat dari objek tersebut harus dibolehkan oleh agama, maka tidak boleh *ijarah* terhadap maksiat
- f) Upah atau sewa dalam akad harus sesuai dengan adat kebiasaan setempat.

Rukun dan syarat *ijarah* menjelaskan bahwa *ujrah* disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Untuk pembayaran *ujrah*, jika *ijarah* adalah pekerjaan maka kewajiban pembayaran *ujrahnya* adalah pada waktu berakhirnya pekerjaan.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup>Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah* (Bogor: Graha Indonesia, 2011), h. 172.

Prinsip pengupahan dalam Islam yaitu:

- a) Upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai (sebelum keringat pekerja kering)
- b) Upah hendaknya dibayar secepatnya sesuai perjanjian
- c) Upah diberikan dengan ukuran yang patut
- d) Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja

Konsep pemberian upah bagi pekerja memiliki beberapa syarat. Sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah) tersebut ialah sebagai berikut:<sup>65</sup>

- 1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujud di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
- 2) Upah harus berupa *mal mutaqaawwim* dan upah harus dinyatakan secara jelas. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.

Teori mekanisme penetapan upah dalam hukum ekonomi syariah:

#### 1) Teori Perubahan Hukum

Hukum tidak bisa lepas dari dinamika kehidupan manusia. “Di mana ada masyarakat di sana ada hukum”. Oleh karena itu, hukum harus selalu mengikuti irama perkembangan masyarakat, artinya dalam masyarakat yang maju dan modern harus memiliki hukum yang maju dan modern pula. Namun demikian, harus diakui bahwa hukum adalah benda mati tidak berwujud yang menjadi bagian dari karya dan karsa manusia. Artinya, karena hukum bukan sumber hidup dan tidak pada posisi untuk mengubah dirinya, dalam arti apabila hukum tidak diubah dan dimodernisasi maka hukum tidak akan pernah modern.

Dalam ilmu Ushul Fiqih kita akan banyak diperkenalkan pada pembahasan tentang berbagai macam dalil hukum atau metode

---

<sup>65</sup>Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam: Fiqih Muamalah* (Semarang: asy-Syifa, 1990), h. 231.

ijtihad para ulama dalam mengambil keputusan (istinbat) suatu hukum. Istinbath hukum merupakan sebuah cara pengambilan hukum dari sumbernya. Perkataan ini lebih populer disebut dengan metodologi penggalian hukum. Metodologi, menurut seorang ahli dapat diartikan sebagai pembahasan konsep teoritis berbagai metode yang terkait dalam suatu sistem pengetahuan. Jika hukum Islam dipandang sebagai suatu sistem pengetahuan, maka yang dimaksudkan metodologi hukum Islam adalah pembahasan konsep dasar hukum Islam dan bagaimanakah hukum Islam tersebut dikaji dan diformulasikan.<sup>66</sup>

Pelestarian atau perlindungan tujuan hukum Islam mencakup lima aspek emergensi utama, yaitu:

- a. *Al-muhafazhah 'ala al-din* (menjaga/memelihara keselamatan agama). Pemeliharaan agama dapat dilakukan dengan menghindari timbulnya fitnah dan keselamatan dalam agama serta mengantisipasi dorongan hawa nafsu dan perbuatan-perbuatan yang mengarah kepada kerusakan secara penuh. Misalnya hukuman terhadap kelompok yang memaksakan suatu ajaran agama kepada kelompok atau orang lain. Hal ini disebabkan karena perbuatan tersebut akan mereduksi keberagaman dan menyepelkan keyakonan suatu kelompok atau orang lain.
- b. *Al-muhafazhah 'ala al-nafs* (menjaga/memelihara keselamatan jiwa). Jaminan keselamatan atas hak hidup terhormat dan mulia. Termasuk dalam cakupan pengertian umum ini adalah jaminan keselamatan nyawa, anggota badan dan terjaminnya kehormatan kemanusiaan. Hal ini termanifestasikan, melalui hukum larangan membunuh atau juga larangan mencederai orang lain.
- c. *Al-muhafazhah 'ala al-aql* (menjaga/memelihara akal). Terjaminnya akal pikiran dari kerusakan. Larangan meminum arak dan segala sesuatu yang memabukkan dan menghilangkan daya ingatan

---

<sup>66</sup>Ghufron A. Mas'adi, *Pemikiran Fazlur Rahman tentang Metodologi Pembaharuan Hukum Islam* (Jakarta: 1998), h. 2.



dimaksudkan untuk menjamin keselamatan akal. Hal itu karena akal merupakan prasyarat berlakunya *taklif* (pembebanan) terhadap manusia.

- d. *Al-muhafazhah 'ala al-nasl* (menjaga/memelihara keselamatan keturunan). Jaminan kelestarian populasi umat manusia agar tetap hidup dan berkembang biak memenuhi takdirnya. Hal ini dapat dilihat manifestasinya dalam hukum perkawinan.
- e. *Al-muhafazhah 'ala al-maal* (menjaga/memelihara keselamatan harta). Hak memperoleh harta dan kekayaan yang dilakukan secara profesional melalui cara-cara yang halal bukan mendominasi kehidupan perekonomian dengan cara yang dzalim dan curang. Hal tersebut dibicarakan secara khusus dalam hukum tentang muamalah.

Semua yang berkonotasi pemeliharaan terhadap kelima aspek tersebut dikategorikan sebagai maslahat, sedangkan segala sesuatu yang menghilangkan kelima aspek tersebut termasuk dalam kategori mafsadat. Menolak atau menghilangkan mafsadat berarti menghadirkan maslahat.<sup>67</sup>

Umat Islam pada masa sahabat berijma' bahwa *Ijarah* adalah boleh, karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri. Akan tetapi, *syara'* merupakan sejumlah jaminan terhadap hak *ajiir* (orang yang dipekerjakan dengan upah), yaitu kerelaan dan persetujuan, keadilan atau profesionalitas, dan *urf* (kebiasaan yang berlaku, *common law*). Agar hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan terperinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Apabila terjadi perselisihan antara

---

<sup>67</sup>Muhamad Abu Zahrah, *Usul al-Fiqh*, h. 425; Musthofa Said al-Khinn, *Atsar al-Ikhtilaf fi al-Qawa'id al-Usuliyah fi Ikhtilaf al-Fuqaha* (Cet. 4: Beirut: Muassasah al-Risalah, 1985), h. 553; Wahbahal-Zuhaili, *Usul al-Fiqh al-Islamiyyi*, Vol. 2 Cet. 1 (Suria: Dâr al-Fikr, 1986), h. 755.

keduanya, hendaknya perkiraan upah ditentukan oleh mereka yang mempunyai keahlian.

Islam menginginkan upah yang diterima harus bersifat cukup dan layak untuk memenuhi segala kebutuhan pekerja. Terdapat dua perkara yang harus dijadikan dasar pertimbangan menentukan kadar upah berkecukupan:

- a) Upah harus mengambil kira nilai pekerjaan. Ini termasuk memperhitungkan status dan kualitas pekerja yang melaksanakan tanggung jawab dan amanah. Dalam hal ini tidaklah wajar untuk menyamakan antara orang berilmu dengan yang tidak berilmu, antara pintar dengan yang bebal, antara yang tekun dengan yang malas dan antara yang pakar dengan bukan pakar. Menyamakan dua hal yang berbeda adalah kezaliman dan membedakan dua hal yang serupa juga penyimpangan daripada garisan keadilan.
- b) Majikan harus mengambil kira keperluan asas manusia. Keperluan-keperluan ini atau istilah syara'nya "*dharuriyyah*" termasuk makanan, minuman, pakaian, penginapan, pendidikan anak-anak dan keperluan asasi yang lain. Menurut Imam Nawawi dalam *Al-Majmu' An-Nawawi* soal *dharuriyyah* atau keperluan ini bukanlah sesuatu yang dapat ditentukan kadarnya secara mutlak, dan bahkan bentuknya tidak serupa di antara setiap orang.

Oleh karena itu ekonomi Islam mengakui adanya perbedaan upah yang diterima karena adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang berakibat pada perbedaan hasil material. Pekerja berhak atas gaji yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat saling melengkapi. Kelebihan tersebut tidak selalu berarti yang satu dianugrahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi yang dimaksud kelebihan keahlian dalam bidang kerja masing-masing. Kelebihan atau keahlian yang berbeda-beda mendorong terjadinya perbedaan derajat di antara para pekerja berikut perbedaan imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Islam mengakui adanya perbedaan kemampuan dan bakat

yang berakibat perbedaan pendapatan serta imbalan material. Berdasarkan hal ini upah atau gaji berbeda-beda karena jenis manfaat yang dikeluarkan oleh pekerja jenisnya pun berbeda-beda. Besaran upah yang dikeluarkan bisa berbeda karena dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan lain-lain. Bagi pekerja yang mempunyai ilmu dan keahlian mendapat upah lebih besar dari pada pekerja yang tidak memiliki keahlian. Perbedaan ini sangat adil, sebab masing-masing akan memperoleh imbalan jasa sesuai dengan besar kecilnya, berat ringan atau mudah sukarnya pekerjaan serta luas sempitnya lingkungan masyarakat yang menikmati manfaatnya.<sup>68</sup>

Faktor utama yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan upah pekerja adalah produktifitas pekerja serta kondisi perusahaan, bukan kebutuhan hidup. Manfaat tenaga atau jasa dari seorang pekerja merupakan pijakan utama dalam menentukan upah, karena manfaatlal yang merupakan objek pertukaran, sedangkan tenaga yang dicurahkan hanya untuk mendapatkan manfaat. Sedangkan produktifitas dapat diukur dengan membandingkan output yang dihasilkan dengan input. Semakin sedikit input terpakai sedangkan output yang dihasilkan semakin besar dapat dikatakan terjadi efisien. Upah juga harus memasukan nilai moral atau kemanusiaan demi menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum, sehingga upah yang ditetapkan mampu mencukupi kebutuhan pokok (*dharuriyyah*), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan para pekerja dengan baik dan layak sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di suatu daerah atau wilaya tertentu.

Namun jika berhubungan dengan majikan pekerja akan berada dalam posisi yang lemah, maka diperlukan adanya ketentuan upah minimum yang mengharuskan cukup untuk menutupi biaya hidup atau untuk memenuhi kebutuhan pokok pekerja. Seperti menurut Qaradhawi

---

<sup>68</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, Cet. Ketiga, (Yogyakarta:1987), h. 26.

upah yang minim serta tidak dapat memenuhi kebutuhan dan pekerja dengan rela menerimanya karena terpaksa harus dicegah, sebaliknya pekerja juga tidak boleh meminta upah di atas standar dengan berdemonstrasi, mogok kerja, atau mengancam pengusaha.

Upah sebagai hasil interaksi antara pengusaha dan pekerja, akan berada di antara upah minimum dan upah maksimum. Seorang *ajir* maupun *musta'jir* wajib mentaati dan menjalankan kewajiban masing-masing dengan penuh amanah. Buruh wajib bekerja sesuai dengan akad yang disepakati, sedangkan majikan juga wajib memberi upah sesuai dengan akad secara penuh dengan tanpa ditunda-tunda. Negara akan memberikan sanksi kepada yang melalaikan akad atau berlaku zalim, sebab itu diharamkan oleh agama.

Islam sangat menghargai pekerja yang mencurahkan tenaga dan pikirannya dapat menafkahi diri dan keluarganya untuk keperluan hidup sehari-hari dalam rangka beribadah kepada-Nya. Islam juga menghargai keberadaan pemodal (pengusaha), karena dengan modal yang diputar secara riil mendorong terjadinya distribusi kekayaan di tengah-tengah masyarakat, dan dengan diusahakannya modal maka tidak terjadi penimbunan harta yang dapat menyusahkan ekonomi masyarakat karena Islam telah melarangnya. Rasulullah bersabda:

أَنَّ مَعْمَرًا قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ اخْتَكَرَ فَهُوَ خَاطِئٌ.

رواه مسلم

Artinya: “Sesungguhnya Ma'mar berkata, Rasulullah bersabda: Barangsiapa yang melakukan penimbunan maka dia adalah pendosa”. (H.R Muslim).

Peranan pemerintah sangat dibutuhkan untuk menjamin upah pekerja tidak terlalu rendah dan terlalu tinggi. Menentukan upah sepenuhnya kepada mekanisme pasar tanpa adanya kontrol pemerintah sangat berbahaya. Ibnu Taimiyah menawarkan gagasan upah setara (*ujrah al-misl*) yang menyamakan tenaga kerja sama dengan barang

dagangan yang tunduk pada hukum ekonomi permintaan dan penawaran. Yang perlu ditegaskan pada masa itu lembaga *hisbah* turun tangan menetapkan upah yang setara perannya sangat kuat, sehingga mengurangi kezaliman antara pekerja dan majikan.<sup>69</sup>

Campur tangan pemerintah menunjukkan bahwa sistem ekonomi Islam tidak menghendaki terjadinya pertentangan antar kelas dalam masyarakat. Islam menghendaki masyarakat yang hidup berdampingan dengan dilandasi oleh nilai tolong menolong (*ta'awwun*) dan tanggung menanggung dalam suasana kekeluargaan. Mekanisme penetapan upah menjadi hal yang penting, sebab melalui mekanisme ini dapat diketahui adil atau tidaknya upah.

Mekanisme penetapan upah dalam konsep Islam terdapat tiga alternatif sebagai berikut:

a) Mekanisme Musyawarah

Musyawarah merupakan pembahasan bersama dengan maksud mencapai keputusan atas penyelesaian masalah bersama. Maka upah kerja ditetapkan atas dasar keputusan bersama yang telah disepakati oleh pengusaha dan pekerja dengan syarat adanya keadilan dan kerelaan antara dua pihak yang bertransaksi. Penerapan mekanisme musyawarah ini mempunyai implikasi yang sangat jelas terhadap dunia perburuhan, karena memiliki *bargaining position* (posisi tawar menawar) yang sama dalam membuat kontrak kerja termasuk juga dalam hal upah. Musyawarah tersebut diperbolehkan untuk menyertakan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak selama tidak bertentangan dengan ketentuan *syar'i*. Mekanisme tersebut dilakukan untuk menghindari terjadinya perselisihan dikemudian hari karena salah satu pihak melakukan tindakan yang dapat merugikan pihak yang lain. Upah ditetapkan melalui mekanisme ini dikenal dengan *ajru al-musamma* (upah yang

---

<sup>69</sup> A. A. Islahi, *Konsep Ekonomi Ibu Taimiyah*, alih bahasa Anshari Thayib, (Surabaya: Bina Ilmu, 1997), h. 99.



disepakati). Muhammad Abdul Mannan berpendapat bahwa upah merupakan hak bagi pekerja yang ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan majikan. Kesepakatan (kompromi) antara pekerja dan majikan dianggap sebagai prasyarat yang hakiki dalam menentukan upah kerja.<sup>70</sup>

b) Mekanisme Pasar

Mekanisme ini menetapkan bahwa upah yang akan diterima pekerja disesuaikan dengan upah yang berlaku di pasaran (*market wage*), yaitu didasarkan pada penawaran dan permintaan tenaga kerja, serta nilai kontribusi tenaga kerja terhadap produktifitas (*value of marginal product of labour*). Namun dalam Islam tidak hanya didasarkan pada *market wage* dan *value of marginal product of labour* saja, tetapi juga harus disertai dengan pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan (*humanity*).

Oleh karena itu penentuan upah walaupun bergantung kepada aspek fiskal, kemahiran, latihan dan mental, akan tetapi juga mempertimbangkan aspek lainnya, yaitu aspek keperluan para pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya.<sup>71</sup>

Mekanisme ini dilakukan jika kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan dalam penentuan upah, maka keduanya terikat pada keumuman upah yang berlaku dipasar untuk jenis pekerjaan yang sama. Namun demikian upah tidak bersifat abadi hanya berlaku pada saat tertentu yang telah disepakati atau dengan pekerjaan yang telah disepakati untuk dikerjakan. Upah yang ditetapkan melalui mekanisme ini dikenal dengan *ajru al-misl* (upah yang sepadan).

---

<sup>70</sup> Muhammad Abdul Mannan, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek (Dasar-dasar Ekonomi Islam)*; Terjemahan oleh Potan Arif Harahap, dari *Islamic Economic: Theory and Practice*. Jakarta: Intermasa, h. 117.

<sup>71</sup> Surtahman Kastin Hassan dan Abd. Ghafar Ismail, 2001. "Tenaga Buruh dan Upah dalam Islam". Dalam *Islamiyyat* No. 22: 3-12, (Malaysia: 2001), h. 11.

c) Ditentukan oleh Negara

Negara (pemerintah) memainkan peranan penting dalam perekonomian, yaitu menjamin perekonomian berjalan sesuai dengan syari'ah dan menjamin agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak asasi, semua ini dalam rangka mencapai *maqashid asy-syari'ah* sebagaimana disabdakan Rasulullah SAW:

...الإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُؤْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“...Imam (kepala negara) itu laksana penggembala. Dia bertanggung jawab atas rakyatnya...” (al Bukhari, 127).

Karena itu jika dalam penetapan upah terjadi hal-hal yang dapat merugikan kehidupan salah satu pihak atau bahkan terjadi gejolak tidak sehat dalam masyarakat yang dapat mengancam kemaslahatan umum maka negara boleh ikut campur menyelesaikannya baik sebagai penengah maupun mengeluarkan peraturan dalam rangka menegakan keadilan. Di sinilah letak bahwa dalam ekonomi Islam selain bersifat etis juga bersifat normatif dalam artian peka-dampak (*consequence-sensitive*). Tugas negara adalah memastikan upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para pekerja, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian pemilik modal dari hasil produksi bersamanya.<sup>72</sup> Negara harus menetapkan batas minimum dan batas maksimum dalam pengupahan, adapun batasan mengenai upah tertinggi adalah sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Keikutsertaan negara ini berdasarkan kesepakatan ulama diperbolehkan dalam masalah ketenagakerjaan, termasuk juga di dalamnya penentuan upah kerja. Ibnu Taimiyah berargumentasi bahwa keikutsertaan negara tersebut untuk mencegah terjadinya kedzaliman. Qaradhawi menyatakan Islam membuka pintu seluas-

---

<sup>72</sup>Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*; Terjemahan oleh Dewi Nurjulianti, dkk., dari *Muhammad: Encyclopedia of Seerah* (1982), (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1995), h. 297.

luasnya bagi negara untuk menentukan kebijakan, perundang-undangan dalam upaya mewujudkan apa yang dipandang sebagai kemaslahatan umum atau mengambil tindakan-tindakan untuk mencegah dan menanggulangi gejala tertentu yang tidak sehat dengan syarat semua itu tidak bertentangan dengan ketentuan *nash* yang *muhkam* serta kaidah hukum yang tetap. Guna mengatasi perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dibentuk wadah penyelesaian persengketaan perburuhan yang berbentuk perorangan maupun lembaga yang ditunjuk oleh kedua pihak. Wadah atau badan ini semacam "badan arbitrase" yang keputusannya diharapkan bersifat mengikat dan final. Adapun pihak-pihak yang duduk di dalam badan ini adalah orang-orang yang amanah dan mereka yang memiliki keahlian dalam masalah perburuhan.

## 2) Teori Keadilan

Yusuf al-Qaradhawi lebih memperjelas dua faktor penentu upah seperti yang telah disebutkan. al-Qaradhawi menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh faktor nilai kerja (faktor obyektif) dan faktor kebutuhan pekerja (faktor subyektif). Dengan adanya faktor nilai kerja, maka tidak mungkin menyamakan upah antara orang yang berpendidikan dengan yang tidak berpendidikan. Sebab menyamakan orang yang berbeda termasuk tindakan yang zalim.

Penetapan upah pekerja didasarkan pada manfaat atau jasa yang telah diberikan seorang pekerja kepada perusahaan, selain itu, para majikan harus memperhatikan dua hal. Pertama, nilai kerja, karena tidak mungkin menyamakan yang pintar dengan yang bodoh, yang tekun bekerja dengan yang bekerja asal-asalan serta yang ahli dengan yang bukan ahli. Menyamakan kedua istilah tersebut adalah merupakan tindakan kezaliman; kedua, sesuai dengan kebutuhan sebab seseorang memiliki kebutuhan kemanusiaan yang pokok dan wajib

dipenuhi baik kebutuhan sandang, papan, transport, pengobatan, pendidikan untuk anak-anak, dan segala hal yang harus dipenuhi.<sup>73</sup>

Adanya faktor kebutuhan pekerja, maka upah ditentukan berdasarkan kebutuhan pokok pekerja di mana kebutuhan tersebut termasuk juga kebutuhan nafkah untuk keluarganya. Akan tetapi faktor penentu upah yang disebutkan al-Qaradhawi tersebut berhubungan dengan pegawai pemerintah. Berbeda halnya dengan pekerja di perusahaan ataupun industri karena tidak mungkin sebuah perusahaan harus menanggung biaya hidup pekerja yang memiliki jumlah keluarga banyak sehingga bagi perusahaan untuk memberikan gaji atau upah yang sesuai (*Ajr Mitsil*) dengan memastikan ketrampilan dan kemahiran pekerja dipertimbangkan dalam menentukan upah tersebut, sedangkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya banyak terdapat cara lain yang ditawarkan Islam sebagai solusi di antaranya pemberian zakat, sedekah dan yang lain. Pekerja yang bekerja di pemerintahan, di samping mendapat upah yang mencukupi keperluan hidup, mereka juga dapat fasilitas dan tunjangan yang lain.<sup>74</sup>

Keadilan merupakan prinsip asasi yang sangat ditekankan dalam Islam. Perintah berbuat adil dinyatakan tidak kurang dari 56 ayat-ayat dalam al-Qur'an, terutama dalam konteks penegakan hukum. Misalnya, dalam firman Allah Swt.,:

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

Artinya: "... apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil ..." (Q.S. an-Nisa: 58)

Keadilan diwujudkan dengan memperlakukan semua manusia secara sama serta memosisikan mereka sesuai dengan sifat dan

---

<sup>73</sup>Yusuf al-Qaradhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Robbani Press, 2001), h. 406.

<sup>74</sup>*Ibid.*,

kondisinya masing-masing. Setiap orang yang mempunyai prestasi berhak mendapatkan *reward* (hadiah atau pujian), sebagaimana setiap orang yang bersalah berhak atau wajib mendapatkan *punishment* (hukuman atau sanksi). Setiap orang yang memiliki integritas dan kapabilitas berhak mendapatkan jabatan tertentu; setiap orang yang diyakini benar harus dibela; dan setiap orang yang diyakini salah tidak perlu dibela. Dengan demikian, menyerahkan tugas atau amanat kepada orang yang bukan ahlinya adalah sebuah kezhaliman.<sup>75</sup>

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap al-Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan, di antaranya:<sup>76</sup>

1. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
  - a. Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu yang berkenaan dengan kondisi keluarganya.
  - b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa

<sup>75</sup> Afifuddin Muhajir, *Fiqh Tata Negara*, Ibid., h. 47.

<sup>76</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman* (Bandung: Mizan, 1996), Cet. Ke-4, h. 191.



dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.

2. Asas Kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.

a. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerjaan dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang. Ditinjau dari prinsip-prinsip muamalat, yaitu:

- 1) Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam al-Qur'an dan sunnah Rasul. Pada dasarnya prinsip ini telah diterapkan oleh pengusaha dan karyawan, karena telah terjadi hubungan kerja, di mana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalah.
- 2) Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Pada prinsip ini, antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan.
- 3) Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat. pada prinsip ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan saling bermanfaat. Bagi pengusaha, dengan adanya karyawan yang bekerja di tempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap bertahan dan maju. Bagi karyawan dapat menerima upah atau gaji sebagai tampanan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawan pun mendapatkan pengalaman kerja.

- 4) Muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.

Prinsip-prinsip di atas ditambah beberapa asas muamalat oleh Juhaya S. Praja, yaitu:

- 1) Asas *tabadul al-manafi*

Maksudnya adalah asas saling bekerja sama dengan tujuan dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan saling bermanfaat.

- 2) Asas pemerataan

Maksudnya adalah penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang menghendaki agar harta itu tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang sehingga harta itu harus didistribusikan secara merata di antara masyarakat, baik kaya maupun miskin. Asas ini menyangkut tentang prinsip keadilan dalam bidang muamalat.

- 3) Asas '*an taradin* atau suka sama suka

Asas ini merupakan kelanjutan dari asas pemerataan di atas. Asas ini menyatakan bahwa setiap bentuk muamalat antar individu atau antar pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing. Baik dalam kerelaan transaksi muamalat maupun kerelaan dalam menerima atau menyerahkan harta yang menjadi objek perikatan dan lainnya. Dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja tidak ada unsur paksaan. Pengusaha tidak memaksa pekerja untuk bekerja di tempatnya dan pekerja tidak ada paksaan untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu.

- 4) Asas '*adam al-garar*

Maksudnya adalah setiap bentuk muamalat harus tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat

menimbulkan adanya kerugian pada pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidaksukaan.

- 5) Asas ini menekankan bentuk muamalat yang termasuk dalam kategori suka sama suka ialah sepanjang bentuk muamalat dan pertukaran manfaat itu dalam rangka pelaksanaan saling menolong antar sesama manusia untuk kebajikan dan ketakwaan dalam berbagai macamnya. Jadi, apabila suatu transaksi muamalat bertentangan dengan tujuan-tujuan kebajikan dan ketakwaan, maka tidak dibenarkan dalam hukum Islam. Semua bentuk muamalat baik dalam bentuk saling suka sama suka atau dalam bentuk kerja sama lain sekalipun diadakan dengan cara saling menguntungkan tetapi tidak dalam rangka *al birr wa taqwa* maka terlarang. Dalam hal ini, pengusaha dan karyawan mempunyai hubungan kerja yang baik.

6) Asas *musyarakah*

Asas *musyarakah* menghendaki bahwa setiap bentuk muamalat merupakan *musyarakah*, yakni kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan, bukan saja bagi pihak yang terlibat melainkan juga bagi-bagi pihak yang terlibat melainkan juga bagi keseluruhan masyarakat. semua bentuk kerja sama itu harus melibatkan semua pihak secara luas yang harus ikut merasakan kemanfaatannya.

*Ijarah al-'amal* tidak terlepas dari unsur upah (*ujrah*). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.<sup>77</sup> Dalam al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah Swt., mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dikerjakannya.

---

<sup>77</sup>Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan* (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), Cet. Ke-1., h. 99.

Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja/buruh, serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja/buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Tingkat upah minimum dapat dipahami dari firman Allah:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ۖ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٨﴾

Artinya: *“Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang. dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya”*. (Q.S. Thaha: 118-119)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa upah diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Upah tersebut diukur dari kebutuhan pokok para pekerja. Islam juga menjelaskan bahwa upah tersebut diberikan secara adil. Sebagaimana firman Allah tentang prinsip keadilan:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: *“dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”* (Q.S. al-Jatsiyah: 22)

Allah Swt., dalam ayat ini memerintahkan kepada manusia untuk tidak saling menganiaya atau merugikan antar satu dengan yang lainnya. Allah Swt., juga memerintahkan manusia agar bersikap adil dan berbuat kebajikan/kebaikan, memberi bantuan kepada kerabat dan melarang perbuatan keji. Seperti yang dijelaskan dalam ayat di bawah ini:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Q.S. an-Nahl: 90)

Adil adalah menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya. Oleh karena itu, dalam prinsip keadilan tidak terlepas dari keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Dalam konteks hukum ekonomi penegakan keadilan tidak hanya bernilai yuridis ekonomi semata, tetapi juga berdimensi teologis. Keadilan dalam Islam adalah keadilan *ilahi*, yaitu keadilan yang tidak terpisah dari moralitas, didasarkan pada nilai-nilai absolut yang diwahyukan Tuhan dan penerimaan manusia terhadap nilai-nilai tersebut merupakan suatu kewajiban. Ini berimplikasi bahwa, seluruh hukum ekonomi yang diterapkan harus sejalan dengan nilai-nilai moral yang bersumber dari al-Qur'an dan al-Hadits.

Menurut Yusuf al Qaradhawi berlaku adil sangat terkait dengan hak yang dimiliki seseorang wajib diperlakukan secara adil. Hak dan kewajiban terkait pula dengan amanah, sementara amanah wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya. Karena itu hukum yang berdasarkan amanah harus diterapkan secara adil, tanpa diikuti dengan rasa kebencian dan sifat negatif lainnya. Dalam pengertian lain mengharuskan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, antara hak yang diperoleh seseorang dengan kewajiban yang harus ditunaikannya.<sup>78</sup> Dikarenakan prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip keadilan dan

<sup>78</sup> Yusuf al-Qaradhawi, *Fatwa-Fatwa Mutakhir*; alih bahasa Al-Hamid Al-Husaini, dari *Fatawa Mu'ashirah*, Cet. Pertama (Jakarta: Yayasan al-Hamidiy, 1996), h. 736.



prinsip moralitas, maka apabila ditelusuri dengan seksama prinsip keadilan dalam pengupahan terdapat dua pengertian:

a) Proporsional

Prinsip keadilan dalam upah ini diterjemahkan oleh pakar manajemen barat menjadi prinsip *equal pay of equal job*, yaitu upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Ini mengandung makna bahwa apabila ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah yang akan mereka terima juga harus sama. Menetapkan upah para pekerja harus juga diperhatikan kondisi perusahaan, sebab Islam tidak memperbolehkan menuntut sesuatu kepada pihak lain melebihi kemampuan yang dimilikinya, karena hal tersebut merupakan kezaliman.

Jadi penganiayaan yang terkait upah terhadap pekerja adalah tidak dibayar secara adil atau tidak sesuai dengan bagian yang sah dari hasil kerjanya. Sedangkan penganiayaan terhadap pengusaha adalah menuntut dan memaksa untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan yang dimilikinya.

b) Transparan dan Jelas

Seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar keduanya kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Selama pekerja mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.<sup>79</sup> Karena itulah transaksi pengupahan dalam Islam mengharuskan adanya kejelasan terkait dengan jenis, jumlah dan sifat upah secara sempurna.

Sebelum seorang *ajir* memulai pekerjaan diharuskan sudah terjadi kesepakatan tentang upah yang akan diterimanya, baik terkait dengan besaran, waktu dan tempat penyerahannya. Besaran upah yang

---

<sup>79</sup> Hafifuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), h. 33.

telah dinyatakan dalam transaksi tersebut dikenal dengan *ajru al-musamma* (upah sepadan) yang ditetapkan atas dasar kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak. Dengan telah disetujuinya upah dan perkara lainnya dalam akad, maka secara *syar'i* seorang pekerja terikat dengan akad tersebut, sehingga tidak diperbolehkan menuntut untuk mendapatkan kenaikan upah atau hal-hal lain yang menyalahi kontrak kerja (*akad*).

Selama seorang pengusaha mematuhi akadnya, maka pekerja wajib bekerja kepada pengusaha tersebut dengan tanpa ada protes, dan apabila keduanya telah mematuhi syarat akad dan hukum *syara'*, maka sudah pasti segala perselisihan dan ketidakpuasan hati tidak akan timbul. Jika terjadi perselisihan sekalipun kedua pihak wajib berpedoman kepada akad yang telah dibuat dan hukum-hukum Allah berkenaan pengupahan, bukan dengan mengadakan protes, rapat umum, demonstrasi, mogok kerja dan sebagainya. Dengan cara ini hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha senantiasa harmonis dan terjaga serta mendapatkan ridho dan rahmat dari Allah Swt., karena pematuhan atas akad masing-masing.

Menurut Afzalurrahman para pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan produktifitas dan kontribusinya dalam produksi. Sedangkan para pengusaha juga akan memperoleh keuntungan sesuai dengan modal dan kontribusinya terhadap produksi bersama, sehingga setiap pihak akan memperoleh bagian sesuai dengan produktifitasnya dan tidak ada satu pihak pun yang dirugikan. Faktor-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerjaan dalam penetapan upah yang sesuai dalam masyarakat secara umum, yaitu:<sup>80</sup>

- a. Ilmu pengetahuan, keterampilan dan pelatihan-pelatihan yang dimiliki;
- b. Lamanya pengabdian seorang pekerja pada pengusaha;

---

<sup>80</sup>Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*; Terjemahan oleh Dewi Nurjulianti, dkk., dari *Muhammad: Encyclopedia of Seerah* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1982), h. 302.

- c. Jenis pekerjaan, kemampuan fisik dan intelektual yang diperlukan dalam pekerjaan;
- d. Kebutuhan ekonomi pekerja dan peningkatannya;
- e. Jumlah pihak yang menjadi tanggungannya (keluarganya).

Abdul Hasan Bani Sadr memberikan cara lain yang ditawarkan dalam penetapan upah sebagai berikut:<sup>81</sup>

- a. Menghitung pengeluaran seorang buruh bersama istri, anak-anaknya, menghitung minimum kebutuhan mereka itu masih , dan setelah itu baru bergantung pada keahlian dan senioritasnya;
- b. Berdasarkan ganti rugi dengan mempertimbangkan buruh dalam hubungannya dengan fungsinya pada proses produksi, jadi tergantung pada bagaimana seorang pekerja memberi sumbangan pada produksi itu sendiri.

### 3) Teori Maslahat

Salah satu kaidah fiqh yang sangat populer di kalangan umat Islam dari Jalaluddin Abdurrahman as-Suyuthi yang mengatakan bahwa:<sup>82</sup>

تَصَرَّفُ الْإِمَامُ عَلَى الرَّعِيَّةِ مُنَوِّطٌ بِالْمَصْلَحَةِ

Artinya: “kebijakan pemimpin terhadap rakyatnya dikaitkan dengan kemaslahatan”.

Tataran aplikasi kebijakan pemimpin yang didasarkan pada kemaslahatan rakyat bisa dikemukakan dengan penentuan jumlah gaji. Seorang pemimpin, pejabat, dan pegawai dalam berbagai levelnya, berhak mendapatkan gaji (biaya hidup).<sup>83</sup>

Dalam ekonomi Islam, pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan dan papan harus dilandasi nilai-nilai spiritualisme dan

<sup>81</sup> Abdul Hasan Bani Sadr, *Buruh Kerja dan Islam*, alih bahasa Muchtar E. Harahap, Cet. Pertama, (Yogyakarta: Shalahuddin Press, 1986), h. 63.

<sup>82</sup> Jalaluddin Abdurrahman as-Suyuthi, *al-Asybah wa an-Nazha'ir* (Tanpa Kota: Syirkah an-Nur Asia, Tanpa Tahun), h. 83.

<sup>83</sup> Afifuddin Muhajir, *Fiqh Tata Negara* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2017), h. 104.

adanya keseimbangan dalam pengelolaan harta kekayaan. Selain itu, kewajiban yang harus dipenuhi oleh manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya harus berdasarkan batas kecukupan (*had al kifayah*), baik atas kebutuhan pribadi maupun keluarga.

Setiap konsumen dalam melakukan aktivitas konsumsinya memiliki kecerdasan tersendiri. Kecerdasan ini, merupakan salah satu asumsi yang digunakan dalam mempelajari perilaku konsumen. Kecerdasan yang dimaksud disini adalah kemampuan seseorang dalam mengetahui secara detail tentang pendapatan dan kebutuhan yang ada dalam hidupnya serta pengetahuan terhadap jenis, karakteristik dan keistimewaan komoditas yang ada. Selain itu, perilaku konsumsi seseorang juga dipengaruhi oleh lingkungan sosial, budaya, politik dan ekonomi.

Konsep ekonomi Islam tidak memberikan kekuasaan mutlak terhadap kecerdasan manusia dalam aktivitas konsumsinya. Karena selain diberikan kemampuan akal, manusia juga diberikan beberapa petunjuk dan kaidah serta jalan menuju kebaikan dan kebenaran. Dengan akal pikiran dan hidayah dari Allah, konsumen dapat lebih cerdas dalam menentukan pilihannya.

Allah telah menurunkan aturan-aturan yang dapat digunakan manusia sebagai pedoman dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Sepanjang konsumen dapat berpegang teguh terhadap aturan dan kaidah syari'ah dalam berkonsumsi, maka konsumen tersebut dikatakan mempunyai rasionalitas (kecerdasan). Konsep rasionalitas dalam ekonomi Islam berdasarkan atas nilai-nilai syari'ah dan berusaha untuk mengakomodasi kebutuhan material dan spiritual demi tegaknya sebuah kemaslahatan.

Teori ekonomi konvensional menggambarkan tingkat kepuasan seseorang terhadap suatu barang/jasa demi memuaskan keinginannya sebagai utilitas. Suatu aktivitas ekonomi untuk menghasilkan sesuatu didorong karena adanya kegunaan dalam

sesuatu itu. Manakala sesuatu itu memiliki kegunaan bagi seseorang maka ia akan melakukan aktivitas untuk mengkonsumsi sesuatu itu. Utilitas juga menggambarkan nilai guna atas suatu barang. Jadi suatu barang/jasa memiliki satuan nilai yang dapat diukur dengan fungsi utilitas.

Fungsi utilitas digambarkan oleh kurva indifference. Fungsi utilitas juga menggambarkan adanya tingkat kepuasan mengkonsumsi sejumlah barang/jasa pada jumlah tertentu. Semakin banyak jumlah yang dikonsumsi, maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan yang didapatnya. Namun hal ini tidaklah berlaku seterusnya. Dalam teori utilitas dikenal juga konsep *penurunan utilitas marjinal (diminishing marginal utility)* yang menjelaskan adanya penurunan kepuasan (utilitas) pada setiap tambahan yang diberikan. Hal ini juga berimplikasi akan adanya suatu kepuasan total yang maksimal terhadap konsumsi suatu barang/jasa. Selain teori-teori yang dijelaskan di atas ada beberapa lagi teori turunan yang menjelaskan tentang fungsi utilitas.

Dalam perkembangannya, teori tentang utilitas memicu timbulnya gerakan-gerakan pemikiran, seperti aliran utilitarianisme (*utilitarianism*) yang menghendaki adanya usaha dari pemerintah untuk memaksimalkan utilitas total dari setiap anggota masyarakatnya dengan jalan pendistribusian pendapatan dari kalangan kaya kepada masyarakat miskin. Teori utilitarianisme yang digagas oleh Jeremy Bentham.

Menurut Bentham, tujuan hukum adalah memberikan kemanfaatan dan kebahagiaan terbesar kepada sebanyak-banyaknya warga masyarakat. Jadi, konsepnya meletakkan kemanfaatan sebagai tujuan utama hukum. Ukurannya adalah kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya orang. Penilaian baik-buruk, adil atau tidaknya hukum ini sangat tergantung apakah hukum mampu



memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak. Kemanfaatan diartikan sama sebagai kebahagiaan (*happiness*).

Jeremy Bentham dilahirkan di London tahun 1748. Ia hidup selama masa perubahan sosial, politik dan ekonomi yang masif, juga mengikuti terjadinya revolusi di Perancis dan Amerika yang membuat Bentham bangkit dengan teorinya. Ia banyak diilhami oleh David Hume dengan ajarannya bahwa sesuatu yang berguna akan memberikan kebahagiaan. Menurut Bentham hakikat kebahagiaan adalah kenikmatan dan kehidupan yang bebas dari kesengsaraan.

Prinsip-prinsip dasar ajaran Bentham dapat dijelaskan sebagai berikut. Tujuan hukum adalah hukum dapat memberikan jaminan kebahagiaan kepada individu-individu, barulah kepada orang banyak. "*the greatest happiness of the greatest number*" (kebahagiaan yang sebesar-besarnya dari sebanyak-banyaknya orang). Prinsip ini harus diterapkan secara kuantitatif, karena kualitas kesenangan selalu sama. Untuk mewujudkan kebahagiaan individu dan masyarakat maka perundang-undangan harus mencapai empat tujuan: (1) *to provide subsistence* (untuk memberi nafkah hidup); (2) *to Provide abundance* (untuk memberikan nafkah makanan berlimpah); (3) *to provide security* (untuk memberikan perlindungan); dan (4) *to attain equity* (untuk mencapai persamaan).

Undang-undang yang banyak memberikan kebahagiaan pada bagian terbesar masyarakat akan dinilai sebagai undang-undang yang baik. Lebih lanjut Bentham berpendapat bahwa keberadaan negara dan hukum semata-mata sebagai alat untuk mencapai manfaat yang hakiki yaitu kebahagiaan mayoritas rakyat. Ajaran Bentham yang sifat individualis ini tetap memperhatikan kepentingan masyarakat, agar kepentingan individu yang satu dengan individu yang lain tidak bertabrakan maka harus dibatasi tidak terjadi *homo homini lupus*. Menurut Bentham agar tiap-tiap individu memiliki sikap simpati kepada individu lainnya sehingga akan tercipta kebahagiaan individu

dan kebahagiaan masyarakat akan terwujud. Bentham menyebutkan “*The aim of law is the greatest happiness for the greatest number*”

Beberapa pemikiran penting Bentham juga dapat ditunjukkan, seperti:

1. *Hedonisme kuantitatif* yakni paham yang dianut orang-orang yang mencari kesenangan semata-mata secara kuantitatif. Kesenangan bersifat jasmaniah dan berdasarkan penginderaan.
2. *Summun bonum* yang bersifat materialistik berarti bahwa kesenangan-kesenangan bersifat fisik dan tidak mengakui kesenangan spritual dan menganggapnya sebagai kesenangan palsu.
3. *Kalkulus hedonistik (hedonistik calculus)* bahwa kesenangan dapat diukur atau dinilai dengan tujuan untuk mempermudah pilihan yang tepat antara kesenangan-kesenangan yang saling bersaing. Seseorang dapat memilih kesenangan dengan jalan menggunakan *kalkulus hedonistik* sebagai dasar keputusannya. Adapun kriteria kalkulus yakni: intensitas dan tingkat kekuatan kesenangan, lamanya berjalan kesenangan itu, kepastian dan ketidakpastian yang merupakan jaminan kesenangan, keakraban dan jauh dekatnya kesenangan dengan waktu, kemungkinan kesenangan akan mengakibatkan adanya kesenangan tambahan berikutnya kemurnian tentang tidak adanya unsur-unsur yang menyakitkan, dan kemungkinan berbagi kesenangan dengan orang lain. Untuk itu ada sanksi yang harus dan akan diterapkan untuk menjamin agar orang tidak melampaui batas dalam mencapai kesenangan yaitu: sanksi fisik, sanksi politik, sanksi moral atau sanksi umum, dan sanksi agama atau sanksi kerohanian.

Teori Bentham tentu saja memiliki kelemahan. *Pertama*, rasionalitas yang abstrak dan doktriner, yang mencegah melihat

orang sebagai keseluruhan yang kompleks, sebagai campuran materialisme dan idealisme, bangsawan dan golongan rendah, egoisme yang menyebabkan Bentham melebih-lebihkan kekuasaan-kekuasaan pembuat undang-undang dan meremehkan perlunya mengindividualisasikan kebijaksanaan dan keluwesan dalam penerapan hukum. Begitu besar kepercayaannya yang naif akan sifat umum dan prinsip-prinsip kodifikasi ilmiah, sehingga ia bekerja dengan antusiasisme yang sama dan tidak menghiraukan perbedaan-perbedaan nasional dan historis. *Kedua*, adalah akibat kegagalan Bentham untuk mengembangkan dengan jelas konsepsinya sendiri mengenai keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan masyarakat. Bentham percaya bahwa kepentingan-kepentingan yang tak terbatas dari individu-individu yang sangat luar biasa banyaknya secara otomatis berakibat bagi kepentingan-kepentingan masyarakat tetapi Bentham tidak menjelaskan mengapa demikian.

Namun demikian apa yang disampaikan oleh Bentham mempunyai arti penting dalam sejarah filsafat hukum. Bentham menghubungkan dasar pemikiran filsafat dengan dalil-dalil hukum praktis, meletakkan individualisme atas dasar materilistis baru, menghubungkan hak-hak individu yang tahu diri dan menempatkannya di bawah kebahagiaan sejumlah besar individu-individu dengan tuntutan yang sama yang hidup dalam masyarakat, mengarahkan tujuan-tujuan hukum pada tujuan-tujuan sosial praktis, bukannya pada dalil-dalil yang abstrak, meletakkan dasar untuk kecenderungan relativitas baru dalam ilmu hukum, yang di kemudian hari disebut ilmu hukum sosiologis dan menghubungkan hukum dengan tujuan-tujuan sosial yang pasti dan keseimbangan dari pelbagai kepentingan, memandang jaminan keamanan sebagai objek hukum yang penting, sebagai fungsi yang dikembangkan, untuk tidak menghiraukan orang-orang lain, dengan positivisme analitis,

memberi tekanan pada kebutuhan dan mengembangkan cara pembentukan hukum yang disadari, dengan kodifikasi melalui pengadilan atau evolusi melalui kebiasaan.<sup>84</sup>

Imam al-Ghazali mengungkapkan sebuah konsepnya yang sampai sekarang masih banyak dirasakan oleh orang yang telah mendapatkan kesejahteraan dan begitu juga bagi orang yang menginginkan merasakan kesejahteraan yang diungkapkan oleh Imam al-Ghazali dalam bukunya *Ihya' Ulumudin*. Beliau mengungkapkan kesejahteraan suatu masyarakat hanya akan terwujud jika memelihara lima tujuan dasar ini, dia kemudian membagi tiga tingkatan utilitas individu dan sosial yakni *dharuriyah* (kebutuhan), *hajiyyat* (kesenangan), *tahsiniyat* (kemewahan).

Imam al-Ghazali menitik beratkan bahwa hal tersebut sesuai tuntutan wahyu, tujuan utama kehidupan umat manusia adalah untuk mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat. Kunci pemeliharaan dari yang lima tujuan dasar ini terletak pada penyediaan tingkat pertama, yaitu terhadap kebutuhan makanan, pakaian dan perumahan. Namun demikian al-Ghazali menyadari bahwa kebutuhan-kebutuhan dasar yang demikian cenderung fleksibel mengikuti waktu dan tempat. Bahkan dapat mencakup kebutuhan sosio psikologis. Kelompok kedua terdiri dari semua kebutuhan dan kegiatan hal-hal yang tidak vital bagi lima fondasi tersebut, tetapi dibutuhkan untuk menghilangkan rintangan dan kesukaran dalam hidup. Kelompok ketiga mencakup kegiatan dan hal-hal yang lebih jauh dari sekadar kenyamanan saja, meliputi hal-hal yang melengkapi atau menghiasi hidup.

Imam al-Ghazali lebih jauh mengungkapkan kerja atau aktifitas produksi adalah bagian dari ibadah seseorang. Bahkan secara khusus ia memandang bahwa aktivitas produksi barang-

---

<sup>84</sup>M. Yatimin Abdullah, *Pengantar Studi Etika* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 84-87.

barang kebutuhan dasar sebagai kewajiban sosial (*fard al kifayah*). Ia mengatakan jika tidak ada yang berusaha mencari nafkah maka tidak ada kehidupan dan menjadi binasalah kebanyakan manusia.<sup>85</sup> Ini mengartikan jika telah ada orang yang berkecimpung di dunia usaha yang memproduksi barang-barang dengan jumlah yang mencukupi kebutuhan masyarakat, maka kewajiban seluruh masyarakat telah terpenuhi. Namun jika tidak ada seorangpun yang melibatkan diri dalam kegiatan tersebut atau jika jumlah yang diproduksi tidak mencukupi kebutuhan masyarakat, semua orang akan dimintai pertanggung jawabannya di akhirat. Ia menegaskan bahwa aktifitas ekonomi harus dilakukan secara efisien karena merupakan bagian dari pemenuhan tugas keagamaan seseorang.<sup>86</sup> Dalam hal ini negara harus bertanggung jawab dalam menjamin kebutuhan masyarakat terhadap barang-barang kebutuhan pokok, ia beralasan bahwa ketidak seimbangan antara jumlah barang kebutuhan pokok yang tersedia dengan masyarakat cenderung akan merusak kehidupan dan kesejahteraan masyarakat.

Selanjutnya al-Ghazali mengidentifikasikan 3 (tiga) alasan mengapa seseorang harus melakukan aktivitas ekonomi, yaitu: pertama, untuk mencukupi kebutuhan hidup yang bersangkutan; kedua, untuk mensejahterakan keluarga; ketiga, untuk membantu orang lain yang membutuhkan. Menurut beliau, tidak terpenuhinya ketiga alasan ini dapat dipersalahkan oleh agama.<sup>87</sup>

Kebutuhan manusia terbagi menjadi dalam tiga hal yaitu kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Demikian juga Al-Ghazali juga membagi kebutuhan manusia menjadi tiga bagian yaitu:

---

<sup>85</sup> Al-Ghazali, *al-Mustashfa min 'ilm al-Ushul* (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2000), h. 174.

<sup>86</sup> Adiwarman A. Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 284

<sup>87</sup> *Ibid.*, h. 285.



a. Dharuriyah

*Dharuriyah* (kebutuhan primer) kebutuhan tingkat primer adalah sesuatu yang harus ada untuk keberadaan manusia atau tidak sempurna kehidupan manusia tanpa terpenuhinya kebutuhan tersebut. *Dharuriyah* sering digunakan untuk merujuk pada semua dan jasa yang memenuhi kebutuhan primer (*primery goods*) atau mengurangi kesukaran. Kebutuhan primer meliputi sandang, pangan dan papan. Bila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan mengancam kelangsungan hidup atau *survival* (*al-baqa'*) manusia di muka bumi. Adapun yang termasuk kebutuhan primer menurut al-Ghazali adalah ada lima hal yang harus ada pada manusia sebagai ciri atau kelengkapan kehidupan manusia yaitu penjelasan yang mendasar tentang sesuatu, baik yang mendatangkan nilai manfaat atau menghilangkan mudharat, dengan memelihara lima tujuan dasar pokok syariat; memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta mereka.<sup>88</sup>

Lima kebutuhan esensial (*dharuriyah*) tersebut menurut al-Ghazali merupakan satu kesatuan yang tidak boleh dipisahkan antara satu dan lainnya. Bila ada satu jenis yang sengaja diabaikan, akan menimbulkan ketimpangan dan kerusakan dalam hidup manusia. Manusia hanya dapat melangsungkan kehidupannya dengan baik, jika kelima macam kebutuhan tersebut terpenuhi dengan baik pula. Artinya al-Ghazali mencoba untuk membangun orientasi dalam melakukan konsumsi adalah tindakan yang seharusnya dilakukan oleh setiap pelaku ekonomi muslim dalam mengarahkan kegiatan ekonomi khususnya konsumsinya untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia.

---

<sup>88</sup> Al-Ghazali, *al-Mustasfa min' ilm Usul al-Fiqh* (Beirut: Dâr al-Kutub al-Ilmiyah, 2000), h. 174.

### 1) Memelihara Agama (*al-Din*)

Adapun definisi dalam terminologi syariat, *al-din* dimaknai sebagai ketentuan-ketentuan Allah dalam mengendalikan hamba-Nya yang mempunyai akal sehat agar mampu memilih jalan baik yang layak dimanfaatkan dalam kondisi apapun, baik untuk kemaslahatan duniawi maupun uhkrawi.<sup>89</sup>

### 2) Memelihara Jiwa

Memelihara jiwa yang dimaksud adalah memelihara semua hak jiwa untuk hidup, selamat, sehat, terhormat dan hak-hak lain yang berkaitan dengan diri. Allah Swt., berfirman:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾

Artinya: “dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.” (Q.S. Al-Isrâ: 70)

Pemeliharaan jiwa juga termasuk dalam larangan menyakiti orang lain, kehormatan manusia, begitupula dengan hak untuk hidup bahagia.

### 3) Memelihara Akal

Memelihara akal merupakan salah satu tujuan dari syariat Islam, sehingga keberadaannya menjadi syarat taklif dalam menjalankan agama. Upaya pemeliharaan akal ini terlihat dari kewajiban untuk menuntut ilmu yang merupakan modal paling utama dalam memelihara kesehatan akal, selain itu Islam juga melarang meminum khamar yang berpotensi merusak akal.

<sup>89</sup>Yusuf Hamid alAlim, *al-Maqasid al-‘Ammat Li al-Syari’at al-Islamiy*, Cet. Ke 2 (Riyad: al-Dâr al-‘Alamiyat Li al-Kitab al-Islamiy, 1415 H/1994M), 205.

#### 4) Memelihara Keturunan

Memelihara keturunan merupakan bagian dari tujuan dasar syariat Islam dengan menjaga garis keturunan (reproduksi) sesuai dengan garis syariat Islam.

#### 5) Memelihara Harta

Memelihara harta yang dimaksud adalah terpeliharanya hak-hak seseorang dalam hartanya dari berbagai bentuk pendzaliman, Allah berfirman:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِنَأْكُلُوا

فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “*dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui.*” (Q.S. al-Baqarah: 188)

Makna lain dari memelihara harta bukan hanya pada batas pemeliharaan dari kerugian, kebinaan dan kekurangan, tetapi juga masuk dalam upaya pengembangan dan produktifitas.

#### b. *Hajiyat*

*Hajiyat* ialah menyangkut kepentingan atau *masalahat* yang sifatnya sekunder. Sekiranya aspek *haji* ini tidak / belum terwujud tidaklah membawa atau menimbulkan bencana atau kerusakan, tetapi dapat menimbulkan kesulitan bagi manusia. Misalnya dalam lapangan ibadah Allah memberikan jalan keluarnya, yaitu ada *rukhsah*. Misalnya boleh tidak berpuasa jika sakit atau *safar* dalam jarak tertentu, atau boleh meng-*qasar* shalat dalam perjalanan. *Hajiyat* adalah ungkapan yang dipergunakan untuk semua barang dan jasa yang tidak mungkin diklasifikasikan secara tegas kedalam kelengkapan, dan beberapa fleksibilitas sangat dikehendaki dalam mendefinisikan kategori ini. Dalam Ilmu ekonomi modern biasanya

disebut dengan *secondary goods*. Kebutuhan sekunder ini merupakan kelengkapan yang berada di sekitar kebutuhan pokok dan berfeadeh untuk melengkapi *dharuriyyat*.

Untuk lebih jelas ungkapan al-Ghazali tentang *secondary good* / *hajiyyat* (kebutuhan sekunder) dapat disimak pernyataannya di bawah ini.

الرَّتْبَةُ الثَّانِيَّةُ مَا يَقَعُ فِي رَتْبَةِ الْحَاجَاتِ مِنَ الْمَصَالِحِ وَالْمَنَاسِبَاتِ كَتَسْلِيَةِ الْوَلِيِّ عَلَى تَزْوِيجِ الصَّغِيرَةِ وَالصَّغِيرِ فَذَلِكَ لَاضْرُورَةٌ إِلَيْهِ لَكِنَّهُ مُحْتَاجٌ إِلَيْهِ فِي اقْتِنَاءِ الْمَصَالِحِ وَتَقْضِيَةِ الْأَكْفَاءِ خِيفَةً مِنَ الْفَوَاتِ وَاسْتَعْنَا مَا لِلصَّلَاحِ الْمُنْتَظَرِ فِي الْمَالِ

Artinya: “Tingkatan kedua adalah masalah yang berada pada posisi hajat, seperti pemberian kekuasaan kepada walinya untuk mengawinkan anaknya yang masih kecil. Hal ini tidak sama pada batas darurat (sangat mendesak) tetapi diperlukan untuk mencapai kemaslahatan untuk mencari kesetaraan (kafah) agar dapat dikendalikan, karena khawatir kalau kesempatan tersebut terlewatkan dan untuk mendapatkan kebaikan yang diharapkan pada masa datang.”<sup>90</sup>

Tujuan tingkat sekunder bagi kehidupan manusia adalah sesuatu yang dibutuhkan bagi kehidupan manusia, tetapi tidak mencapai tingkat *dharuri*. Seandainya kebutuhan itu tidak terpenuhi maka dalam kehidupan manusia, tidak akan meniadakan atau merusak kehidupan itu sendiri. Meskipun tidak akan sampai merusak kehidupan, namun keberadaanya dibutuhkan untuk memberikan kemudahan dalam kehidupan. Tujuan penetapan hukum shara’ dalam bentuk ini di sebut tingkat *hajiyyat*.

#### c. *Tahsiniyat*

Kebutuhan *tahsiniyat* adalah menyangkut kepentingan yang sifatnya pelengkap atau kesempurnaan saja. Tetapi *masalah* itu menempati *tahsin* (mempercantik) *tazyin* (memperindah) dan *taisir*

<sup>90</sup>*Ibid.*, h. 175.

(mempermudah) untuk mempermudah keistimewaan, nilai tambah, dan memelihara sebaik-baik sikap dalam kehidupan sehari-hari serta mu'amalah. Sekiranya tidak terpenuhi tidaklah menimbulkan kesulitan dan tidak pula mengancam salah satu dari lima kepentingan pokok di atas. al-Ghazali menjelaskan bahwa kepentingan *tahsiniyat* ini hanya berkaitan dengan kepatutan dan kepantasan menurut adat kebiasaan (*mahasin al-Adat*) keindahan yang sesuai dengan ketentuan akhlaq yang berlaku dalam kehidupan. Dalam hal kebutuhan pelengkap (*tahsînîyat*) al-Ghazali menyatakan:

الرَّبَّةُ الثَّلَاثَةُ مَا لَا يَرْجِعُ إِلَى ضَرُورَةٍ حَاجَةٍ وَلَكِنْ يَفْعَلُ مَوْقِعَ التَّحْسِينِ  
وَالْتَزْيِينِ وَالتَّيْسِيرِ لِلْمَرْأَةِ يَا وَالْمَرْأَةِ وَرِعَايَةَ أَحْسَنِ الْمَنَاهِجِ فِي الْعَادَاتِ  
وَالْمُعَامَلَاتِ

Artinya: “Tingkatan ketiga ialah masalah yang tidak kembali kepada darurat dan tidak pula ke hajat. Tetapi masalah itu menempati tahsin (mempercantik) tazyin (memperindah) dan taisir (mempermudah) untuk mempermudah keistimewaan, nilai tambah, dan memelihara sebaik-baik sikap dalam kehidupan sehari-hari serta mu'amalah”.<sup>91</sup>

Tujuan tingkat kebutuhan pelengkap adalah sesuatu yang sebaiknya ada untuk memperindah kehidupan. Tanpa terpenuhinya kebutuhan pelengkap, kehidupan tidak akan rusak dan juga tidak akan menimbulkan kesulitan. Keberadaannya dikehendaki untuk kemuliaan akhlak dan kebaikan tata tertib pergaulan. Tujuan dalam tingkat ini disebut *tahsiniyat*.

Al-Ghazali pada tahapan kebutuhan ketiga ini mempertegas bahwa posisi *tahsiniyat* adalah pada posisi pertama: *tahsin* (mempercantik) kedua: *tazyin* (memperindah) dan ketiga: *taisir* (mempermudah). Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah

<sup>91</sup> *Ibid.*, h. 175.

keistimewaan, nilai tambah, dan memelihara sebaik-baik sikap dalam kehidupan sehari-hari serta *mu'amalah* (aktivitas ekonomi).

Agar terpenuhi kebutuhan manusia, al-Ghazali menyarankan dalam berusaha tidak hanya untuk memenuhi tingkatan sekedar/hanya menjadi penyambung hidupnya, seperti yang dijelaskan.

“Jika orang tetap tinggal pada tingkatan *subsisten* (*sad arramaq*) dan menjadi sangat lemah, maka angka kematian akan meningkat, semua pekerjaan dan kerajinan akan berhenti, dan masyarakat akan binasa. Selanjutnya agama akan hancur, karena kehidupan dunia adalah persiapan bagi kehidupan akhirat”.<sup>92</sup>

Kajian al-Ghazali tentang kebutuhan dan keinginan banyak bersentuhan dengan apa yang telah dikemukakan oleh al-Juwayni dalam kitab *al-Burhan fi Usul al-Fiqh*. Hal ini wajar karena al-Juwayni al-Haramian (w 478 H) adalah guru al-Ghazali. Begitu juga ulama sesudahnya seperti Imam Shatibi (w 790 H) dalam kitab *al-Muwafaqat* dan Ibn Khaldun (w 808 H) dalam kitab *al-Muqaddimah*. Pembahasan tingkatan kebutuhan ini menjadi menarik perhatian ulama sepanjang zaman, karena Islam memberikan norma-norma dan batasan-batasan pada individu dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup mereka. Norma-norma dan batasan-batasan ini ada gilirannya akan membentuk gaya hidup (*life skill*) dan pola perilaku konsumsi (*patterns of consumption behaviour*) tertentu yang secara lahiriyah akan membedakan antara gaya hidup yang diilhami roh Islam dan yang tidak diilhami oleh ruh Islam.

Dari konsep mashlahat terlihat bahwa ada aturan-aturan yang baku, berupa aturan *illahiyah* yang hakekatnya menjaga kebaikan manusia juga. Namun hal ini tidaklah menjadikan manusia dalam rangka melakukan aktivitas konsumsi menjadi kaku dan terkungkung, bahkan sebaliknya, manusia akan senantiasa terjaga dan terpelihara dirinya dari sesuatu yang mengancam kelangsungan hidupnya.

---

<sup>92</sup> Al-Ghazali, *Ihya' Ulum al-Din*, Jilid III (Kairo: Dar al-Ulum al-Arabiyah, tt), h. 108.



Karena ini hanyalah panduan umum yang menjadi acuan dalam penerapan perilaku konsumsi manusia. Lain halnya dengan konsep utilitas yang digagas oleh ekonom konvensional. Secara logika memang konsep utilitas sangatlah masuk akal dan manusiawi. Adanya hasrat atau keinginan yang dapat diukur oleh suatu satuan nilai, yang biasa disebut dengan nilai guna, menjadikan adanya ukuran yang jelas dalam mempelajari perilaku konsumen. Namun konsep ini tidak dipagari oleh nilai-nilai dasar kemanusiaan dan moralitas, sehingga dalam penerapannya sangatlah materialis dan mengesampingkan sesuatu yang tidak dapat diukur oleh materi, seperti pahala dan akhirat.

Dari sekian banyak pemaparan yang telah dijelaskan di atas, terlihat bahwa konsep utilitas memiliki porsi tersendiri jika dibandingkan dengan konsep masalah dalam ekonomi Islam. Konsep utilitas yang dipahami selama ini dijadikan tolak ukur dalam aktivitas konsumsi manusia, padahal kalau kita kaji lebih dalam lagi ada hal yang seharusnya lebih mendasari seseorang dalam aktivitas konsumsinya, yaitu lebih melihat kemaslahatan akan barang/jasa yang dikonsumsi. Utilitas dalam ekonomi Islam hanyalah sebagai alat bantu yang dapat mengukur sesuatu dengan satuan nilai tertentu sehingga menjadikan adanya standar bagi konsumsi manusia, namun hal itu bukan tujuan dari konsumsi itu sendiri.

Utilitas dalam ekonomi Islam tidak semata-mata terbatas pada materi yang sifatnya keduniawian semata, tetapi juga harus melihat faktor-faktor yang bersifat keakhiratan (*ukhrowi*). Sehingga prinsip dan tujuan konsumsi yang digariskan oleh Islam tidaklah sempit kepada hal-hal yang bersifat kebendaan dan untuk kepentingan pribadi semata namun juga kepada kepentingan masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Dianjurkannya sedekah sebagai suatu sarana untuk pemerataan konsumsi menjadi suatu keharusan. Tidak berlebih-lebihan dalam mengonsumsi suatu

barang/jasa serta tidak mengkonsumsi barang/jasa yang dilarang syari'ah sangat diperhatikan selain guna menjaga kemaslahatan individu, masyarakat dan lingkungan. Selain itu, dianjurkan pula untuk selalu bersikap sederhana dalam hidup, karena itu merupakan salah satu ciri dari umat Islam sebagai *ummatan washatan* (umat menengah).

## **B. Upah Minimum dalam Hukum Positif**

### **1. Pengertian Upah Minimum**

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.<sup>93</sup>

Terhitung hampir 50 tahun, Indonesia telah tiga kali menggantikan standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi; kebutuhan fisik minimum (KFM) yang berlaku sejak tahun 1969 hingga 1995; Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku sejak tahun 1996 hingga 2005 dan kemudian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku tahun 2006 hingga sekarang.<sup>94</sup> Namun Setelah ditetapkan PP No. 78 Tahun 2015, Kebutuhan Hidup Layak tidak hanya menjadi satu-satunya indikator dalam penetapan upah minimum. Terdapat indikator pertumbuhan ekonomi dan inflasi.

Upah Minimum sebagaimana dimaksud adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

<sup>93</sup>Pasal 1 ayat 1 PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

<sup>94</sup>Markus Sidauruk, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia; Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak* (Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2013), h. 52.

Pengertian atau definisi upah minimum juga mengalami perubahan seiring perubahan regulasi.

a. Upah Minimum 1969-1995

Upah minimum di Indonesia diawali dengan ditetapkannya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) tahun 1956 melalui konsensus Tripartit dan para ahli gizi sebagai acuan perhitungan upah minimum.<sup>95</sup> Adapun perhitungan upah minimum pada saat itu berdasarkan kebutuhan fisik minimum (KFM) yang terdiri dari 5 kelompok kebutuhan, yaitu:

- 1) Makanan dan minimum, terdiri dari 17 komponen
- 2) Bahan bakar, penerangan, penyejuk terdiri dari 4 komponen
- 3) Perumahan dan alat dapur terdiri dari 11 komponen
- 4) Pakaian terdiri dari 10 komponen
- 5) Lain-lain terdiri dari 6 komponen

Kebutuhan fisik minimum (KFM) tersebut dihitung untuk:

- a) Pekerja/buruh lajang
- b) Pekerja/buruh + isteri + 1 orang anak (K-1)
- c) Pekerja/buruh + isteri + 2 orang anak (K-2)
- d) Pekerja/buruh + isteri + 3 orang anak (K-3)

Peninjauan atas besaran upah minimum diadakan paling lambat dalam waktu 2 (dua) tahun<sup>96</sup> dan penetapan upah minimum didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut ini:<sup>97</sup>

- 1) Kebutuhan fisik minimum;
- 2) Indeks harga konsumen;
- 3) Perluasan kesempatan kerja;
- 4) Upah pada umumnya yang berlaku secara regional;
- 5) Kelangsungan dan perkembangan perusahaan;
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian Regional atau Nasional.

---

<sup>95</sup>*Ibid.*,

<sup>96</sup>Pasal 3 ayat 2 Permenaker No. 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum.

<sup>97</sup>Pasal 2 Permenaker No. 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum.

Ketentuan upah minimum ini kemudian direvisi dengan Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor; Per-01/Men/1990 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-05/Men/1989. Dalam ketentuan revisi ini upah minimum adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan tetap, dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75% dari upah minimum.<sup>98</sup>

b. Upah Minimum 1996-2005

Sejalan dengan perkembangan ekonomi di Indonesia, komponen KFM dirasakan sudah tidak sesuai lagi dan perlu dikaji untuk disempurnakan, sehingga menjadi komponen kebutuhan hidup minimum (KHM) yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 81 Tahun 1995. Berdasarkan keputusan menteri tersebut Komonen KHM terdiri dari:

- 1) Makanan dan minuman, terdiri dari 11 komponen
- 2) Perumahan dan fasilitas terdiri dari 19 komnponen
- 3) Sandang terdiri dari 8 komponen
- 4) Aneka kebutuhan, terdiri dari 5 komponen

Perubahan komponen menjadi KHM diselaraskan dengan munculnya ketentuan upah minimum Permenaker Nomor 3 Tahun 1997 tentang upah minimum regional yang hanya berlaku selama 2 tahun dengan terbitnya permenaker No. 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum. Dalam peraturan ini upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.<sup>99</sup> Upah minimum terdiri dari UMPR Tingkat I, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat I dan UMSR Tingkat II.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup>Pasal 1 Permenaker No. 01 Tahun 1990 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Perp- 05/Men/1989.

<sup>99</sup> Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No. Per-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000.

<sup>100</sup>Pasal 3 Permenakertrans No. Per-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000.

UMR Tingkat I dan UMR Tingkat II ditetapkan dengan mempertimbangkan:<sup>101</sup>

- 1) Kebutuhan
- 2) Indeks harga konsumen (IHK)
- 3) Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan
- 4) Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
- 5) Kondisi pasar kerja
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Sedangkan UMSR Tingkat I dan UMSR Tingkat II ditetapkan berdasarkan faktor pertimbangan diatas tadi ditambah pertimbangan kemampuan perusahaan secara sektoral.<sup>102</sup> Penetapan upah minimum dilakukan oleh menteri tenaga kerja<sup>103</sup> dan diadakan peninjauan upah minimum selambat-lambatnya 2 tahun sekali.<sup>104</sup> Upah minimum ini hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.<sup>105</sup>

Peraturan menteri ini kemudian diperbaiki melalui Kepmenakertrans No: Kep 226/MEN/2000 Tentang Perubahan Pasal-Pasal Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum. Dalam keputusan ini terjadi perubahan beberapa istilah yaitu:

- 1) Upah Minimum Regional Tingkat I (UMR Tingkat I) diubah menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP).
- 2) Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR Tingkat II) diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota

---

<sup>101</sup> Pasal 6 ayat 1 Permenakertrans No. Per-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000.

<sup>102</sup> Pasal 6 ayat 2 Permenakertrans No. Per-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000.

<sup>103</sup> Pasal 4 ayat 1 Permenakertrans No. Per-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000.

<sup>104</sup> Pasal 4 ayat 5 Permenakertrans No. Per-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000.

<sup>105</sup> Pasal 13 ayat 2 Permenakertrans No. Per-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000.

- 3) Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I (UMSR Tingkat I) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi)
  - 4) Upah Minimum Sektoral Tingkat III (UMSR Tingkat II) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota).
- c. Upah Minimum (2006-Sekarang)

Penetapan Upah Minimum sejak tahun 2006 didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) seorang pekerja lajang. Komponen Kebutuhan Hidup Layak tersebut diatur dalam Permenaker No. Per-17/MEN/2005 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak. Berdasarkan peraturan tersebut, komponen KHL Terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 46 komponen dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Makanan dan minuman, terdiri dari 11 (sebelas) komponen
- 2) Sandang terdiri dari 9 (sembilan) komponen
- 3) Perumahan terdiri dari 19 (sembilan belas) komponen
- 4) Pendidikan terdiri dari 1 (satu) komponen
- 5) Kesehatan terdiri dari 3 (tiga) komponen
- 6) Transportasi 1 (satu) komponen
- 7) Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen

Sejalan dengan perkembangan dan desakan kuat dari SB/SP menuntut perbaikan upah minimum, pemerintah kemudian merevisi komponen KHL yang ada dengan meluncurkan Permenkertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Dalam regulasi ini komponen KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 60 komponen.

Regulasi pengupahaan di Indonesia sejak tahun 2015 diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagaimana menjalankan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan sistematika sebagai berikut:

- 1) Bab I Ketentuan Umum
- 2) Bab II Kebijakan Pengupahan



- 3) Bab III Penghasilan Yang Layak
- 4) Bab IV Perlindungan Upah
- 5) Bab V Upah Minimum
- 6) Bab VI Hal-Hal Yang Dapat Diperhitungkan Dengan Upah
- 7) Bab VII Pengenaan Denda Dan Pemotongan Upah
- 8) Bab VIII Sanksi Administrasi
- 9) Bab IX Ketentuan Peralihan
- 10) Bab X Ketentuan Penutup

Mekanisme penetapan upah dalam peraturan ini diatur dalam Bab V Upah Minimum.

## 2. Dasar Hukum Pengupahan

Pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi karyawan, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.<sup>106</sup>

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja. Dasar hukum pengupahan melingkupi beberapa hal antara lain:

### a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam pasal 1601 a KUH Perdata yaitu “suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawahnya perintah pihak yang lain si majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda bisa disebut dengan *Arbeidsovereenkoms*.

---

<sup>106</sup>Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 87.

Pengertian perjanjian kerja juga dikemukakan oleh pakar hukum perburuhan Imam Soepomo bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Subekti mengemukakan yang dimaksud perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, yang mana perjanjian tersebut ditandai dengan ciri adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (suatu hubungan yang mana majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh buruhnya).<sup>107</sup>

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kemudian dalam pasal 1 Nomor 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan ketentuan ini, dapat disimpulkan perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga ada dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak (pengusaha-pekerja)
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

---

<sup>107</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 29.

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja baik kualitasnya tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.<sup>108</sup>

Pakar hukum perburuhan dan hukum sosial Belanda yang bernama Rood mengatakan perjanjian kerja memuat empat unsur, antara lain:<sup>109</sup>

a) Adanya unsur pekerjaan

Suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja merupakan unsur yang penting dalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib untuk melaksanakan sendiri.

b) Adanya unsur pelayanan (*service*)

Bahwa yang melakukan pekerjaan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut adalah pekerja harus tunduk pada atau dibawah perintah orang lain yaitu pengusaha. Dengan adanya ketentuan tersebut maka pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya maka pekerjaan tersebut harus bermanfaat bagi pengusaha.

c) Adanya unsur waktu tertentu (*Time*)

Unsur *time* atau waktu tertentu di sini melakukan hubungan kerja haruslah disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan dalam

---

<sup>108</sup> *Ibid.*, h. 22.

<sup>109</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan* (Bandung: Mandar Maju, 1999), h. 10.

perjanjian kerja atau dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu pekerja tidak boleh melakukan pekerjaannya dengan sekehendak hatinya begitu juga pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerjaanya seumur hidup.

d. Adanya unsur upah (*Pay*)

Unsur *pay* atau upah ini merupakan unsur yang penting dan menentukan dalam setiap perjanjian kerja. Namun apabila seorang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan manfaat bagi pekerja dan bukan bertujuan untuk mencari upah, maka sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja sehingga unsur *pay* dalam perjanjian kerja ini tidak terpenuhi.

Bebagai pandangan pengertian mengenai upah baik dari sisi pekerja maupun pengusaha, Sumarsono menguraikan sebagai berikut:

- 1) Upah bagi pengusaha adalah biaya yang harus dibayarkan kepada buruh dan diperhitungkan dalam ketentuan biaya total.
- 2) Upah bagi buruh adalah pendapatan yang diperoleh dari penghasilan menggunakan tenaganya kepada produsen.

b. Konsep tentang pengupahan

Upah ialah uang, gaji, imbalan dan bentuk lainnya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>110</sup>

Teori-teori yang dipergunakan sebagai dasar penetapan upah adalah:<sup>111</sup>

1) Teori upah normal, oleh David Ricardo

Upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengkongkosi segala keperluan hidup pekerja atau karyawan.

---

<sup>110</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), h. 1451.

<sup>111</sup>Zainal Asikin, *Ibid.*, h. 89.

2) Teori undang-undang upah besi, oleh Lesalle

Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan atau pengusaha saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja pengusaha itu akan mengatakan “Cuma itu kemampuan tanpa berpikir bagaimana susahny buruh itu.” Oleh karena itu, menurut teori itu, buruh harus berusaha menentangnya (menurut teori upah itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

3) Teori dana upah, oleh Stuart Mill Senior

Menurut teori ini, pekerja atau karyawan tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima karyawan, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima karyawan pun akan berkurang.

Upah merupakan salah satu unsur yang terkandung dalam sebuah hubungan kerja. Hal ini didasarkan kepada pengertian dari hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah sedangkan majikan menyetakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>112</sup>

Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kerja ini diatur dalam Hukum Perdata, yaitu KUH Perdata Bab 7 Buku III tentang perikatan yang termaktub dalam pasal 1601-1603 yang menyatakan: “Pekerja adalah segala sesuatu yang dijalankan oleh pekerja untuk majikannya

---

<sup>112</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1990), h.53.

dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah”. Dengan demikian bekerja adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah dan kepentingan orang lain tersebut dengan maksud memperoleh imbalan atau upah.<sup>113</sup>

Upah merupakan satu hal yang bersifat urgen dalam sebuah hubungan kerja. Karena upah merupakan hak formil dalam perjanjian kerja. Mengenai definisi dari upah sesuai regulasi UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat (30) adalah:<sup>114</sup>

- a. Hak pekerja/buruh sebagai imbalan atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan
- b. Upah yang diterima pekerja/buruh dinyatakan dalam bentuk uang
- c. Upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

Upah dan hak lainnya adalah utang yang harus didahulukan pembayarannya, yaitu harus dibayar lebih dulu daripada utang lainnya. Atau dengan kata lain, pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa. Pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003).<sup>115</sup>

Regulasi terkait ketentuan upah dalam hukum positif dinyatakan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan dalam pasal 88 ayat (1) dan pasal 89 ayat (1):<sup>116</sup>

---

<sup>113</sup>Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Bandung: Armico, 1990), h. 17.

<sup>114</sup>Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus* (Yogyakarta: New Elmatara, 2011), h. 89.

<sup>115</sup>Hardijan Rusli, *hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 89.

<sup>116</sup>UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak bagi manusia”.

“Bahwa upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota”.

Ketentuan penetapan upah dengan demikian akan diberikan dengan ketentuan tingkat daerah atau jenis sektor pada wilayah tersebut. Dipertegas dengan pernyataan bahwa pengusaha dilarang memberikan upah dibawah upah minimum. Sebagai upaya pemerintah dalam memanifestasikan kehidupan para pekerja/buruh untuk pencapaian kebutuhan hidup layak.

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya berdasarkan pada tiga fungsi upah yaitu:<sup>117</sup>

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya (fungsi sosial).
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.

Menurut Moekijat dalam bukunya dengan judul “Administrasi Gaji dan Upah” yang menyebutkan prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji dan upah, yaitu sebagai berikut:

- 1) Upah itu harus adil

Besarnya upah yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan. Resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

- 2) Upah yang diberikan harus layak dan wajar

Upah yang diberikan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya.

- 3) Upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal

---

<sup>117</sup>Payaman J Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998), h. 125.

Artinya upah yang dapat diberikan harus dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, minimal kebutuhan pokok karyawan harus terpenuhi untuk kelangsungan hidupnya.

4) Upah harus dapat mengikat.

5) Upah tidak boleh bersifat statis

Maksudnya bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan harus ditinjau kembali secara bertahap. Hal ini penting karena adanya beberapa faktor yang terjadi pada upah yang diberikan, yaitu perubahan tingkat penduduk, perubahan peraturan terkait dengan pengupahan.<sup>118</sup>

c. Prinsip Hukum Ketenagakerjaan pada UU No. 13 Tahun 2003

Pengertian prinsip menurut R.H Soebroto Brotodiredjo adalah suatu sumber atau sebab yang menjadi pangkal tolak sesuatu hal yang *inherent* dalam segala sesuatu yang menentukan hakikatnya dan bersifat esensial. Adapun yang dimaksud dengan prinsip hukum sendiri menurut Bellefroid ialah<sup>119</sup> norma dasar yang dijabarkan dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan-aturan yang lebih umum. Prinsip hukum umum merupakan pengendapan dari hukum positif.

Menurut Sutjipto Raharjo, prinsip hukum yaitu mengandung nilai-nilai tuntutan-tuntutan etis. Apabila membaca sesuatu peraturan hukum, mungkin kita menemukan pertimbangan etis di situ. Tetapi prinsip hukum menunjukkan adanya tuntutan etis yang demikian itu atau setidaknya-tidaknya kita bisa merasakan adanya petunjuk ke arah itu.

Menurut Van Eikema Hommes, prinsip hukum adalah tidak boleh dianggap sebagai dasar hukum atau petunjuk bagi hukum yang

<sup>118</sup>Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah* (Bandung: Mandar Maju, 1987), h. 6.

<sup>119</sup>Dudu Duswara Machmudin, *Pengantar Ilmu Hukum Sebuah Sketsa* (Bandung: Refika Aditama, 2003), h. 67.

berlaku. Dengan kata lain prinsip hukum ialah dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif.<sup>120</sup>

Kesimpulan dari beberapa pendapat ini adalah prinsip hukum merupakan dasar-dasar umum yang terkandung dalam peraturan hukum, dasar-dasar umum tersebut sesuatu yang mengandung nilai-nilai etis.

Prinsip hukum ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan ialah:

#### 1) Prinsip Demokrasi

Demokrasi adalah sebuah bentuk atau sistem pemerintahan yang segenap rakyat turut serta memerintah dengan perantaraan wakil-wakilnya atau pemerintahan rakyat. Dapat pula berarti sebuah gagasan atau pandangan hidup yang mengutamakan persamaan hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama bagi semua warga negara demokrat.<sup>121</sup>

Pancasila sebagai falsafah bangsa menjadi pedoman bagi setiap anggota masyarakat dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Pekerja, pengusaha dan pemerintah sebagai para pelaku proses produksi barang dan jasa harus melaksanakan Pancasila dalam kehidupan di tempat kerja agar terjalin hubungan serasi, selaras dan seimbang. Perilaku ini disebut dengan hubungan industrial yang merupakan pengejawantahan dari pancasila. Pelaksanaan hubungan industrial dilandaskan pada 3 (tiga) prinsip, yaitu prinsip kekeluargaan, gotong royong dan prinsip musyawarah untuk mufakat.<sup>122</sup>

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara

<sup>120</sup> Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 110.

<sup>121</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Ibid.*, h. 337

<sup>122</sup> Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 26.

pemerintah, pengusaha dan pekerja/burh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.<sup>123</sup>

Prinsip demokrasi meliputi 2 (dua) aspek yaitu demokrasi antara pemerintah dengan warga Negara dan demokrasi antara pengusaha dengan pekerja. Bentuk demokrasi dalam dunia ketenagakerjaan yang terjalin antara pemerintah dengan warga Negara ialah sebagai berikut:

Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.<sup>124</sup>

Prinsip demokrasi antara pengusaha dengan pekerja dengan adanya partisipasi antar pihak. Bentuk musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja juga telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal ini menyatakan bahwa bentuk prinsip demokrasi yang terjalin adalah berupa kesepakatan.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>125</sup>

Pasal ini menyatakan bahwa adanya kesepakatan merupakan bentuk prinsip demokrasi dalam dunia ketenagakerjaan. Pekerja juga diberikan hak dalam pengaturan pengupahan berupa kesepakatan bersama. Sehingga musyawarah untuk mufakat sebagai bentuk prinsip demokrasi mampu terwujud.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa prinsip demokrasi terkait musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh diwujudkan dalam perundingan serikat pekerja dalam sebuah instansi dimana mereka bekerja.

---

<sup>123</sup>Penjelasan Pasal 3 UU Ketenagakerjaan.

<sup>124</sup>Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan.

<sup>125</sup>Pasal 91 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>126</sup>

## 2) Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Kemanusiaan

Perlindungan terhadap tenaga kerja dinyatakan dalam penjelasan umum UU Ketenagakerjaan yaitu dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Penjelasan umum UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan dan mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan merata baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bentuk integral dari pembangunan nasional ini dinyatakan dalam pasal 4 huruf a yang menyatakan bahwa salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan ialah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan menyeluruh dan komprehensif antar

---

<sup>126</sup>Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan.

lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia.<sup>127</sup>

Hak-hak dasar pekerja yang dinyatakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang selanjutnya merupakan hak perlindungan terhadap tenaga kerja sesuai kemanusiaan sebagai berikut:

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) Moral dan kesusilaan, dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>128</sup>

Hak dasar pekerja merupakan hak yang melekat pada diri pekerja yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja, maka menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Hak dasar pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diatur keberadaannya dalam UUD 1945 yaitu pada pasal 27.<sup>129</sup>

Maksud dari harkat dan martabat kemanusiaan dalam prinsip ini adalah tidak hanya menganggap pekerja/buruh sebagai faktor produksi belaka, namun juga sebagai manusia pribadi yang memiliki sikap mental yang diinginkan, yaitu sikap “memanusiakan manusia” melalui kesadaran bahwa pekerja/buruh adalah manusia yang mempunyai martabat, harkat dan harga diri. Karena kewajiban dan tugas kemanusiaan adalah meningkatkan derajat, martabat, harag diri dan kesejahteraan pekerja/buruh.<sup>130</sup>

Perlindungan yang sesuai dengan mewujudkan pencapaian kebutuhan hidup layak, hal ini dimaksudkan supaya upah yang didapatkan pekerja/buruh telah sesuai dengan prinsip kemanusiaan.

<sup>127</sup> Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan.

<sup>128</sup> Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

<sup>129</sup> Adrian Sutedi, *Ibid.*, h. 16.

<sup>130</sup> *Ibid.*, h. 28.



### 3) Prinsip Non Diskriminasi

Prinsip non diskriminasi berarti prinsip untuk memperlakukan kepada setiap pekerja/buruh dengan perlakuan yang sama dan memberikan kesempatan dalam dunia kerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan prinsip ini bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pasal 6 UU Ketenagakerjaan “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha”. Pasal ini mengartikan bahwa pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh tanpa membedakan antara jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Karena dengan memberlakukan unsur ini maka menimbulkan ketidakadilan dan kesenjangan.

Prinsip lainnya ialah kesamaan kesempatan kerja. Pasal 4 UU ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, ini juga merupakan bentuk prinsip non diskriminatif. Penjelasan pasal 4 huruf a UU ketenagakerjaan bahwa pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan kegiatan terpadu untuk memberikan kesempatan kerja seluas luasnya. Pasal 4 huruf b UU Ketenagakerjaan “Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan RI sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja.

### 4) Prinsip *No Work No Pay*

Prinsip *No Work No Pay* yaitu prinsip tidak bekerja maka tidak dibayar. Karena pada dasarnya, upah bagi pihak pekerja diberikan oleh pengusaha apabila terpenuhi unsur-unsur dalam perjanjian kerja salah satunya ialah pekerjaan tertentu atau

pelayaran. Namun demikian, prinsip yang diberlakukan dalam dunia ketenagakerjaan ini memiliki pengecualian beberapa kondisi.<sup>131</sup>

Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan.<sup>132</sup> Penjelasan pasal 93 ayat (1) ini menyatakan bahwa ketentuan tersebut merupakan prinsip yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar apabila:<sup>133</sup>

- a) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- c) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
- e) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- f) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak dapat mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- g) Pekerja/buruh melakukan hak istirahat
- h) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/buruh atas persetujuan pengusaha
- i) Pekerja/buruh melakukan tugas pendidikan dari perusahaan.

<sup>131</sup>Devi Rahayu, *Ibid.*, h. 100.

<sup>132</sup>Pasal 93 ayat (1) UU ketenagakerjaan.

<sup>133</sup>Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan

Pasal 93 ayat (2) ini terlihat bahwa terdapat beberapa kondisi pihak pekerja/buruh yang meskipun tidak melakukan kewajibannya untuk bekerja, tetapi pekerja/buruh tetap memiliki hak normatif dengan pengecualian tidak bekerja disebabkan kepada kondisi-kondisi di atas.

#### 5) Prinsip Keterpaduan

Keterpaduan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata padu yang memiliki arti bersatu, utuh dan kuat. Prinsip keterpaduan berti adanya kesatuan dan koordinasi antara pihak pemerintah pada tingkat pusat dan daerah. Pada hakikatnya, prinsip keterpaduan ini dilakukan untuk memudahkan pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pihak pengusaha dan pihak pekerja dalam dunia ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal ini menjelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung antara pihak pusat dan daerah.<sup>134</sup> Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan penetapan upah minimum ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Selain itu prinsip keterpaduan juga ditetapkan dalam menentukan komponen dan jenis KHL yang dilakukan dewan pengupahan tingkat provinsi dan tingkat kabupaten/kota. Keterpaduan dilakukan untuk melakukan survei harga.

---

<sup>134</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003* (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2003), h. 6.

d. Pengupahan Menurut PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah (PP) No.78 Tahun 2015 merupakan produk hukum yang dibuat untuk memberikan ketentuan pengupahan yang baru. Penghasilan yang layak dimanifestasikan dalam bentuk:

- 1) Upah yang terdiri dari:
  - a) Upah tanpa tunjangan
  - b) Upah pokok dan tunjangan tetap
  - c) Upah pokok tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap
- 2) Pendapat non upah yang terdiri dari:
  - a) Tunjangan hari raya keagamaan
  - b) Bonus
  - c) Uang pengganti fasilitas kerja
  - d) Uang servis pada usaha tertentu

PP ini menjelaskan bahwa penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan KHL dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. KHL terdiri atas beberapa komponen yang menjadi klasifikasi kebutuhan hidup para pekerja. Komponen tersebut selanjutnya ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun. Penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. Formula perhitungan upah minimum tersebut ialah:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{inflasi}_t + \% \Delta PDB_t)\}$$

$UM_n$ : upah minimum yang akan ditetapkan

$UM_t$ : upah minimum tahun berjalan

$\text{Inflasi}_t$ : Inflasi yang dihitung dari September lalu sampai September tahun berjalan

$\Delta PDB_t$ : pertumbuhan produk domestik bruto yang dihitung dari pertumbuhan produk domestik bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.<sup>135</sup>

---

<sup>135</sup>Pasal 44 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015.

Penetapan upah bagi pekerja stabil dan konsisten karena sudah terdapat rumusan yang bersifat tetap. Penyesuaian upah minimum menggunakan nilai pertumbuhan ekonomi pada dasarnya untuk menghargai pengangkatan produktivitas secara keseluruhan. Dalam pertumbuhan ekonomi ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu peningkatan produktivitas, pertumbuhan tenaga kerja dan pertumbuhan modal.<sup>136</sup>

Beberapa prinsip yang terkandung dalam PP No. 78 tentang Pengupahan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan:

1) Prinsip Demokrasi

- a) Pasal 1 angka 10 yang menjelaskan tentang adanya serikat pekerja. Dalam pasal ini terlihat bahwa pekerja diberikan hak membentuk sebuah organisasi sebagai wadah bagi mereka bermusyawarah dan mengeluarkan mereka tentang ketentuan dalam dunia kerja pada instansi yang mereka tempati.

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga.

b) Pasal 15 ayat (2)

Penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pekerja dan pengusaha memiliki hak yang sama untuk melakukan musyawarah untuk mufakat dalam membuat sebuah kesepakatan. Kesepakatan yang dimaksud dalam pasal ini adalah kesepakatan dalam menetapkan besarnya upah pekerja berdasarkan satuan hasil yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang telah disepakati oleh keduanya.

---

<sup>136</sup>Penjelasan pasal 44 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015.

c) Pasal 32

Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 sampai dengan pasal 31 ditetapkan dalam perjanjian kerja. Peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan pasal tersebut, terlihat jelas bahwa dalam menetapkan upah bagi pekerja yang berhalangan sebagaimana diatur dalam pasal 24 ayat (2) maka besarnya upah bisa pula ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama yang di dalamnya menghikutsertakan pekerja dalam berpendapat.

2) Prinsip perlindungan tenaga kerja sesuai kemanusiaan

Perlindungan kerja sesuai martabat manusia bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan pekerja meliputi hak dasar seperti hak keselamatan, kesehatan, moral, susila, berserikat dan lain-lain sebagaimana dicantumkan dalam bab sebelumnya. Beberapa bentuk perlindungan tenaga kerja yang sesuai dengan kehormatan dan martabat manusia dinyatakan dalam beberapa pasal pada PP Nomor 78 2015 di bawah di antaranya ialah:

a) Pasal 3 ayat (2)

Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- (1) Upah Minimum
- (2) Upah kerja lembur
- (3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- (4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- (5) Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya;
- (6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- (7) Denda dan potongan upah
- (8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- (9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- (10) Untuk pembayaran pesangon dan
- (11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.



Berdasarkan pasal di atas, terlihat bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 juga telah memberikan pengaturan terkait hak bagi pekerja untuk istirahat. Selanjutnya yang dimaksud hak dasar pekerja untuk mendapatkan hak waktu istirahat diatur pada pasal yang lain.

Hak waktu istirahat pekerja ialah sebagai berikut:

Pasal 24 ayat (1):

- a) Hak istirahat mingguan
- b) Cuti tahunan
- c) Istirahat panjang
- d) Cuti sebelum dan sesudah melahirkan atau
- e) Cuti keguguran kandungan

1) Pasal 6 ayat 1

Pendapatan non upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan.

Pasal di atas menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja sesuai martabat juga berupa pemberian tunjangan hari raya dianggap sebagai perlindungan sesuai martabat kemanusiaan karena pekerja bukanlah hanya berperan sebagai pekerja, namun juga sebagai manusia berkeyakinan (agama) yang harus dihormati.

2) Pasal 33

Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (2) huruf b wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan tenaga kerja juga berlaku bagi pekerja yang melakukan kerja lembur. Hal ini dimaksudkan agar pengusaha memberikan hak yang sesuai dengan kinerja pekerja. Apabila pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan jam kerja lembur, maka dengan pertimbangan martabat sebagai manusia

pekerja juga harus mendapatkan upah kerja lembur. Karena mereka telah merelakan waktu istirahat mereka untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Sehingga sudah seharusnya upah yang mereka dapat juga merupakan upah kerja lembur.

### 3) Pasal 35

Upah untuk pembayaran pesangon sebagaimana dalam pasala 34 ayat (1) dan ayat (2) diberikaan dengan ketentuan:

- a) Dalam hal penghasilan pekerja/burh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari
- b) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitunfan satuan hasil, potongan/borongan atau kondisi penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dan ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota; atau
- c) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan maka perhitungan upah sebulan/dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

### 3) Prinsip Non Diskriminasi

Apabila berbicara tentang hak dasar dalam PP Nomor 78 Tahun 2015, maka hak dasar terebut ialah mendapatkan perlindungan upah dan perilaku yang sama. Dalam undang-undang ketenagakerjaan bagian untuk menimbang dijelaskan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pengertian dan prinsip non diskriminasi sendiri dalam penjelasan pasal 5 UU ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan

dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan yang bersangkutan termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 5 UU Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal ini merupakan bentuk sikap non diskriminasi yang diberikan pemerintah kepada warga negara bahwa tiap warga negara memiliki hak yang sama tanpa diskriminasi (dibeda-bedakan) untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

#### 4) Prinsip No Work No Pay

Prinsip ini terkandung dalam pasal 24 ayat (1) PP No. 78 Tahun 2015 “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan” pada ayat selanjutnya dijelaskan bahwa terdapat beberapa pengecualian di mana pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya namun dapat mendapatkan upahnya. Hal ini dijelaskan secara rinci pada pasal 24 ayat (2) hingga pasal 24 ayat (5) dan pasal 26 hingga pasal 31. Pasal 24 ayat (2):

Pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan:

- a. Berhalangan
- b. Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau;
- c. Menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, tetap dibayar upahnya.

Sedangkan alasan-alasan pekerja tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan diatur dalam pasal 24 ayat (3) sampai ayat (5). Alasan-alasan tersebut ialah karena sakit, perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, seperti menikah, menikahkan, mengkhitan, melahirkan atau keguguran kandungan, keluarga meninggal dunia, karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya seperti menjalankan kewajiban terhadap negara atau beribadah, dan karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya seperti cuti.

Pasal 26 hingga 31 dijelaskan secara rinci bagaimana sistem pembayaran upah bagi pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya dikarenakan berhalangan, seperti berhalangan karena sakit, menikah, melahirkan, cuti atau istirahat dan melakukan pekerjaan lain atas perintah perusahaan atau pengusaha. Pembayaran upah pekerja sendiri diberikan mulai dari 100 % hingga 25%. Besar kecilnya upah ini disesuaikan dengan alasan pekerja berhalangan melakukan pekerjaan.

### 3. Mekanisme Penetapan Upah Minimum dalam Hukum Positif

Penentuan upah minimum disahkan setelah adanya pertemuan oleh 3 (tiga) pihak yang terkait atau yang sering dikenal dengan sebutan Tripartit yakni:

- a. Pihak tenaga kerja selaku pihak yang menerima upah, disini pihak tenaga diwakilkan oleh perwakilan dari serikat buruh yang telah dibentuk oleh para pekerja itu sendiri.
- b. Pihak pengusaha selaku pihak yang memberi upah kepada para pekerja atas kinerja dan output yang dihasilkan oleh pekerja, biasanya pihak pengusaha diwakilkan oleh ikatan pengusaha.
- c. Pihak pemerintah selaku pihak ketiga yang menjadi penengah antara pihak tenaga kerja dengan pihak pengusaha.

Penetapan upah minimum dalam PP No.78 Tahun 2015 ditetapkan berdasarkan formula perhitungan upah minimum. Formula perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambahkan dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan.

Penetapan upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (safety net) agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan juga agar upah tidak merosot sampai

pada tingkat yang membahayakan gizi pekerja/buruh sehingga tidak mengganggu kemampuan kerja.<sup>137</sup>

Upah minimum yang ditetapkan terdiri dari Upah Minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota, dan Upah Minimum Sektoral Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota.

a. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan/atau Kabupaten/Kota

Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi. Upah minimum ini ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.

Adapun mekanisme penetapan upah minimum provinsi dan/atau Kabupaten/kota adalah sebagai berikut:

- 1) Gubernur menetapkan upah minimum provinsi berdasarkan formula perhitungan upah minimum dan peninjauan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.
- 2) Gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota yang harus lebih besar dari upah minimum provinsi bersangkutan berdasarkan rekomendasi bupati/walikota dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

b. Penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota

Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten/kota berdasarkan kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat buruh pada sektor yang bersangkutan. Penetapan upah minimum sektoral dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan

---

<sup>137</sup>Pasal 41 ayat 1 PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai tugas dan kewenangannya.

Upah minimum sektoral provinsi harus lebih besar dari upah minimum provinsi yang bersangkutan. Upah minimum sektoral kabupaten/kota harus lebih besar dari upah minimum kabupaten/kota yang bersangkutan.





### **BAB III**

## **MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM DI PROVINSI LAMPUNG**

### **A. Gambaran Umum Pengaturan Upah Minimum Menurut Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015**

#### **1. Sekilas Tentang Pengupahan Menurut PP No. 78 Tahun 2015**

##### **a. Lahirnya PP No. 78 Tahun 2015**

Kewenangan untuk menetapkan tingkat upah minimum sebelumnya diberikan ke pemerintah daerah berdasarkan pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Upah minimum di Indonesia ditetapkan di tingkat provinsi sehingga terdapat tingkat provinsi yang berbeda yang diterapkan di provinsi di seluruh Indonesia.

Penetapan upah minimum menjadi dilematis bagi pemerintah yang berwenang, mengingat tidak mudah mengakomodasikan kepentingan pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha. Penetapan upah minimum juga mengalami perkembangan dalam mengakomodasi kepentingan pengusaha maupun pekerja/buruh. Perkembangan dalam penetapan upah minimum dapat dilihat dalam pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum dimana UMR Tingkat 1 dan Tingkat II ditetapkan dengan mempertimbangkan:

- 1) Kebutuhan;
- 2) Indeks Harga Konsumen (IHK);
- 3) Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- 4) Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- 5) Kondisi pasar kerja
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Istilah-istilah dalam Permen Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 mengalami perubahan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226 MEN 2000 tentang Perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Lahirnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (selanjutnya disebut Permenakertrans Upah Minimum) kemudian mencabut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER- 01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (selanjutnya disebut KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yaitu diarahkan pada pencapaian KHL, yang merupakan perbandingan besarnya Upah Minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama. Pemerintah kemudian merumuskan perubahan sistem penetapan pengupahan di Indonesia dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP Pengupahan).

Menjelang akhir tahun 2015, pemerintah mengeluarkan paket kebijakan ekonomi jilid IV yang berkaitan dengan sistem pengupahan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi namun formula untuk menghitung upah minimum berdasarkan akumulasi tingkat inflasi dan angka pertumbuhan ekonomi.

b. Tujuan Ditetapkan PP No.78 Tahun 2015

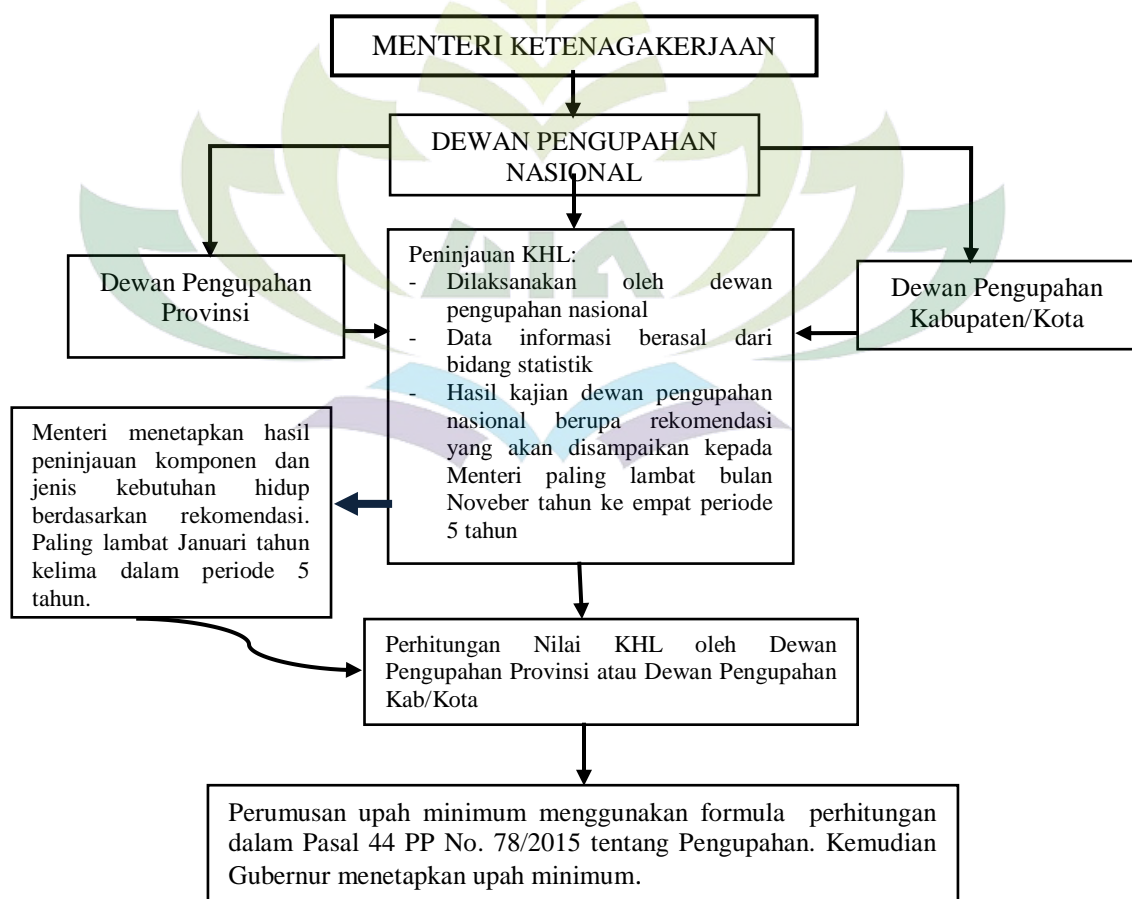
Presiden Republik Indonesia Joko Widodo menimbang bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 97 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan

Pemerintah tentang Pengupahan. Tujuan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) ini adalah untuk mengembalikan fungsi penetapan upah minimum sebagai jaring pengaman, sehingga pekerja bisa mendapatkan upah di atas batas minimum yang ditetapkan. Upah minimum sebagai jaring pengaman dalam PP No. 78 Tahun 2015 agar dapat terlaksana dan dapat dipatuhi semua pihak.

## 2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum dalam Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015

Skema mekanisme penetapan upah minimum dapat di lihat pada gambar 1.2.

Gambar 1.2 Mekanisme Penetapan Upah Minimum



Dari skema mekanisme penetapan upah minimu di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Ketentuan Umum Upah Minimum dalam PP No. 78 Tahun 2015

Mengingat setelah ditetapkannya PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan masih diberlakukan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum yang memuat ketentuan umum, dasar dan wewenang penetapan upah minimum, tata cara penetapan upah minimum pelaksanaan penetapan upah minimum, pengawasan dan ketentuan penutup.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, dalam peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Gubernur dalam menetapkan upah minimum provinsi memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan. Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 PP No. 78 Tahun 2015 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak dilakukan oleh menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh dewan pengupahan nasional menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Gubernur menetapkan upah minimum provinsi berdasarkan formula perhitungan upah minimum.

b. Penjelasan atas Upah Minimum dalam PP No. 78 Tahun 2015

Sebagaimana telah diuraikan tentang ketentuan umum mekanisme penetapan upah minimum, survey upah minimum dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi dan/atau kabupaten/kota. Keanggotannya terdiri dari anggota dewan pengupahan dari unsur

tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik. Jumlah tim survey yang dibentuk sebanyak 5 (lima) orang yang terdiri dari 4 (empat) orang anggota dewan pengupahan yang terdiri dari pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, perguruan tinggi/pakar, dan 1 (satu orang dari Badan Pusat Statistik).

## **B. Proses Penetapan Formulasi Upah Minimum Provinsi Lampung**

Menurut Ibu Henny S. Mumpuni, S.H selaku Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung bidang Hubungan Industrial formulasi upah minimum provinsi Lampung telah mengacu pada Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. (Wawancara, 29 April 2019). Proses penetapan Formulasi Upah Minimum Provinsi Lampung adalah sebagai berikut:

### **1. Dewan Pengupahan dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung**

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.<sup>138</sup> Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang bentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yaang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan. Sedangkan menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Dewan pengupahan provinsi memiliki tugas dan fungsinya sebagai berikut:

- a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan upah minimum provinsi dan/atau kabupaten/kota dan penetapan upah minimum dan upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten/kota.

---

<sup>138</sup> Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004.

- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Adapun penetapan keanggotaan dewan pengupahan daerah provinsi Lampung periode 2017-2018 dalam keputusan Gubernur Lampung berdasarkan dokumentasi hasil dari penelitian penulis pada tanggal 29 April di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, susunan keanggotaan dewan pengupahan provinsi Lampung adalah:<sup>139</sup>

- I. Ketua Merangkap Anggota : Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung
- II. Wakil Ketua Merangkap Anggota : Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung
- III. Sekertaris Merangkap Anggota : Kepala Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja Pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung
- IV. Anggota :
  1. Sekertaris Dinas Perdagangan Provinsi Lampung.
  2. Kasubbid Sumber Daya Manusia Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung
  3. Kepala Seksi Statistik Kependudukan Bidang Statistik Provinsi Lampung
  4. Kasubbag Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Biro Kesejahteraan Sosial Setda Provinsi Lampung
  5. Pelaksana pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung
  6. Pelaksana pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung
  7. Sekretariat Dewan Pengurus Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Lampung
  8. Ketua Bidang Tim Advokasi Dewan Pengurus Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Lampung
  9. 2 (dua) orang Anggota Dewan Pengurus Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Lampung

<sup>139</sup> Lampiran 1.1. Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/219/V.07/HK/2017.



10. Wakil Ketua Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Lampung
11. Anggota Lembaga Bantuan Hukum Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metaj Indonesia Provinsi Lampung
12. Wakil Bendahara Serikat Buruh Lampung
13. Sekertaris Korwil Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Provinsi Lampung.

Susunan Keanggotaan Sekretariat Dewan Pengupahan Daerah Provinsi Lampung Periode Tahun 2017-2018:

- I. Ketua : Kasi Pembinaan Syarat Kerja dan Jamsostek Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung
- II. Sekertaris : Sariyo. S.Sos (Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung)
- III. Anggota :
  - 1) Mahendra Gunandi, S.Psi (Pelaksana pada Bidang Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung
  - 2) Sutoyo (Pelaksana pada Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung).

## 2. Tahapan Penetapan Formulasi Upah Minimum Provinsi Lampung

### a. Peninjauan Kebutuhan Hidup Layak

Penetapan upah minimum di banyak negara tidak terlepas dari kebijakan ILO berkenaan upah minimum sebagaimana tercermin dalam sejumlah konvensi dan rekomendasi ILO. Satu konvensi yang terpenting berkenaan dengan upah minimum adalah Konvensi ILO No. 131 yang secara khusus mengatur upah minimum di negara berkembang diadopsi tahun 1970. Konvensi ini muncul dikarenakan fakta bahwa perundingan bersama dan mekanisme lainnya dalam penentuan upah tidak berjalan seluas dan secepat yang diharapkan.<sup>140</sup> Pada pasal 3 dari konvensi tersebut mensyaratkan bahwa pihak yang berwenang dalam menentukan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa unsur berikut ini:

---

<sup>140</sup>ILO (2000) Minimum Wage Fixing A Summary of Selected Issues, Briefing Note No. 14, ( Geneva: ILO, Website Version [www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

- 1) Kebutuhan dari pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan upah secara umum di negara berangkutan, biaya hidup, jaminan perlindungan social dan standar kehidupan relative dari kelompok sosial lainnnya.
- 2) Faktor ekonomi, termasuk tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat produktifitas, dan kemampuan untuk mencapai dan menjaga tingkat keperluan yang tinggi.

Konvensi ini belum di ratifikasi oleh Indonesia hingga saat ini. Sehingga penetapan upah minimum yang kita lakukan masih berbasis pada kebutuhan hidup lajang dan bukan kehidupan pekerja dan keluarganya. Namun demikian, secara umum kriteria yang digunakan dalam penetapan upah minimum sebagian besar diadopsi dari konvensi ILO 131 tentang upah minimum. Hal ini sebagaimana terlihat pada faktor pertimbangan upah minimum di Indonesia yang diatur dalam Pasal 44 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan perubahan revisi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Tahapan peninjauan dan penetapan kebutuhan hidup layak sebagai berikut:

1. Komponen dan jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka waktu lima tahun, dengan dilakukan melalui dua tahapan yaitu pengkajian dan penetapan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup.
2. Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup dilakukan Menteri dengan pertimbangan kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional. Diawali dengan pengumpulan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik sebagai bahan untuk melakukan peninjauan.
3. Kajian oleh Dewan Pengupahan Nasional dilaksanakan tahun keempat dalam periode lima tahun dan paling lambat selesai bulan Oktober tahun yang sama. Hasil kajian ini berupa rekomendasi

untuk disampaikan kepada Menteri paling lambat bulan November tahun keempat dalam periode lima tahun.

4. Menteri menetapkan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak dengan mempertimbangkan rekomendasi Dewan Pengupahan Nasional paling lambat bulan Januari tahun kelima dalam periode 5 (lima) tahun.
5. Setelah penetapan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud kemudian akan dilakukan perhitungan nilai KHL oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Nilai KHL dihitung menggunakan data rata-rata harga jenis kebutuhan hidup yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
6. Hasil perhitungan nilai KHL ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota paling lambat satu bulan sebelum jatuh tempo penetapan upah minimum. Nilai KHL digunakan sebagai dasar pertimbangan perhitungan upah minimum tahun pertama dalam periode lima tahun dihitung sejak diundangkannya PP No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.
7. Komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud terdapat dalam Pasal 2 Lampiran Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012.

Perhitungan komponen kebutuhan hidup layak pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 2 Lampiran Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Komponen kebutuhan hidup layak untuk pekerja lajang dalam sebulan dengan 3.000 k kalori perhari.

N o	Komponene dan Jenis Kebutuhan	Kualitas / Kriteria	Jumlah Kebutuhan	Satuan	Harga Satuan (Rp)	Nilai Sebulan (Rp)
<b>I. MAKANAN DAN MINUMAN</b>						
1	Beras	Sedang	10.00	Kg		
2	Sumber Protein :					
a.	Daging	Sedang	0.75	Kg		
b.	Ikan Segar	Baik	1.20	Kg		
c.	Telur ayam	Telur ayam ras	1.00	Kg		
3	Kacang - kacangan : Tempe/tahu	Baik	4.50	Kg		
4	Susu bubuk	Sedang	0.90	Kg		
5	Gula pasir	Sedang	3.00	Kg		
6	Minyak goreng	Curah	2.00	Kg		
7	Sayuran	Baik	7.20	Kg		
8	Buah – buahan (setara pisang /pepaya)	Baik	7.50	Kg		
9	Karbohidrat lain (setara tepung terigu)	Sedang	3.00	Kg		
10	Teh atau kopi	Celup Sachet	1.00 4.00	Dus isi 25 75 gr		
11	Bumbu – bumbu (nilai 1 s/d 10)		15.00 %			
<b>JUMLAH I</b>						
<b>II. SANDANG</b>						
12	Celana panjang/rok/ Pakaian Muslim	katun Sedang	6/12	Potong		
13	Celana pendek	katun sedang	2/12	Potong		
14	Ikut Pinggang Kulit sintetis	Polos Tidak Branded	1/12	Buah		
15	Kemeja lengan pendek /blus	setara katun	6/12	Potong		
16	Kaos oblong/BH	Sedang	6/12	Potong		
17	Celana dalam	Sedang	6/12	Potong		
18	Sarung/kain panjang	Sedang	3/24	H elai		
19	Sepatu	kulit sintetis	2/12	Pasang		
20	Kaos Kaki Katun, Polyester	Sedang, Polos	4/12	Pasang		
N o	Komponene dan Jenis Kebutuhan	Kualitas / Kriteria	Jumlah Kebutuhan	Satuan	Harga Satuan (Rp)	Nilai Sebulan (Rp)
21	Perlengkapan pembersih sepatu :					
a	Semir Sepatu	Sedang	6/12	Buah		
b	Sikat Sepatu	Sedang	1/12	Buah		
22	Sandal jepit	Karet	2/12	Pasang		

23	Handuk mandi	100 cm x 60 cm	1/12	Potong		
24	Perlengkapan Ibadah :					
a	Sajadah	Sedang	1/12	Potong		
b	Mukenah	Sedang	1/12	Potong		
c	Peci, dll	Sedang	1/12	Potong		
<b>JUMLAH II</b>						
III	PERUMAHAN					
25	Sewa kamar	dapat menampung	1.00	Bulan		
	Jenis KHL lainnya					
26	Dipan/tempat tidur	No.3 , polos	1/48	Buah		
27	Perlengkapan tidur :					
a	Kasur Busa	Busa	1/48	Buah		
b	Bantal Busa	Busa	2/36	Buah		
28	Seprei dan sarung bantal	Katun	2/12	Set		
29	Meja dan kursi	1 meja/4 kursi	1/48	Set		
30	Lemari pakaian Kayu	Sedang	1/48	Buah		
31	Sapu Ijuk	Sedang	2/12	Buah		
32	Perlengkapan makan :					
a	Piring makan	Polos	3/12	Buah		
b	Gelas minum	Polos	3/12	Buah		
c	Sendok dan garpu	Sedang	3/12	Pasang		
33	Ceret almunium	ukuran 25 cm	1/24	Buah		
34	Wajan almunium	ukuran 32 cm	1/24	Buah		
35	Panci almunium	ukuran 32 cm	2/12	Buah		
36	Sendok masak	Almunium	1/12	Buah		
37	Rice Cooker (350 watt)	ukuran 1/2 liter	1/48	Buah		
38	Kompor dan Perlengkapannya :					
a	Kompor Gas 1 tungku	SNI	1/24	Buah		
b	Selang dan regulator	SNI	1/24	Set		
c	Tabung Gas 3 kg	Pertamina	1/60	Buah		
39	Gas Elpiji	@ 3kg	2.00	Tabung		
40	Ember plastik	isi 20 liter	2/12	Buah		
41	Gayung Plastik	Sedang	1/12	Buah		
42	Listrik	900 watt	1.00	Bulan		
43	Bola Lampu hemat energi	14 watt	3/12	Buah		
<b>No</b>	<b>Komponene dan Jenis Kebutuhan</b>	<b>Kualitas / Kriteria</b>	<b>Jumlah Kebutuhan</b>	<b>Satuan</b>	<b>Harga Satuan (Rp)</b>	<b>Nilai Sebulan (Rp)</b>
44	Air bersih	standar PAM	2.00	Meter Kubik		
45	Sabun cuci pakaian	Cream/deterjen	1.50	Kg		
46	Sabun cuci piring (colek)	500 gr	1.00	Buah		
47	Seterika	250 Watt	1/48	Buah		
48	Rak Piring Portable plastik	Sedang	1/24	Buah		

49	Pisau dapur	Sedang	1/36	Buah		
50	Cermin	30 x 50 cm	1/36	Buah		
<b>JUMLAH III</b>						
<b>IV</b>	<b>PENDIDIKAN</b>					
51	Bacaan/Tabloid atau radio	4 Eks atau 4 band	1/48	Buah		
52	Ballpoint/pensil	Sedang	6/12	Buah		
<b>JUMLAH IV</b>						
<b>V</b>	<b>KESEHATAN</b>					
53	Sarana kesehatan :					
a	Pasta gigi	80 gram	1.00	Tube		
b	Sabun mandi	80 gram	2.00	Buah		
c	Sikat gigi	produk lokal	3/12	Buah		
d	Shampoo	produk lokal	1.00	Botol 100ml		
e	Pembalut atau alat cukur	isi 10	1.00	Dus/set		
54	Deodorant	100 ml/g	6/12	Botol		
55	Obat anti nyamuk	Bakar	3.00	Dus		
56	Potong rambut	ditukang cukur/salon	6/12	Kali		
57	Sisir	Biasa	2/12	Buah		
<b>JUMLAH V</b>						
<b>VI</b>	<b>TRANSPORTASI</b>					
58	Transport kerja dan lainnya	Angkutan Umum	30 Hari	(PP)		
<b>JUMLAH VI</b>						
<b>VI I</b>	<b>REKREASI DAN TABUNGAN</b>					
59	Rekreasi	daerah sekitar	2/12	Kali		
60	Tabungan	(2% dari nilai 1 s.d 59)	2 %			
<b>JUMLAH</b>						
<b>JUMLAH (I + II + III + IV + V + VI + VII)</b>						

Menurut Ibu Henny S. Mumpuni, S.H selaku Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung bidang Hubungan Industrial, sejak di tetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan peninjauan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tidak lagi ditinjau oleh dewan pengupahan provinsi tetapi berdasarkan informasi



dari data yang diberikan oleh bidang statistik nasional. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) ini juga diperuntukkan untuk pekerja lajang.

b. Perhitungan Formulasi Upah Minimum

Penetapan upah minimum dalam pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015 dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. Formula perhitungan upah minimum tersebut ialah:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{inflasi} + \% \Delta PDB_t)\}$$

$UM_n$ : upah minimum yang akan ditetapkan.

$UM_t$ : upah minimum tahun berjalan.

$\text{Inflasi}_t$  : Inflasi yang dihitung dari September lalu sampai September tahun berjalan.

$\Delta PDB_t$  : pertumbuhan produk domestik bruto yang dihitung dari pertumbuhan produk domestik bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Perhitungan formulasi upah minimum provinsi Lampung berdasarkan hasil penelitian penulis di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Lampung (Wawancara, 29 April 2019), telah sesuai dengan ketentuan pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015, yakni perhitungannya sebagai berikut:

Diketahui:  $UM_t$ : Rp. 2.074.637,-

$\text{Inflasi}_t$  : 2,88 %

$\Delta PDB_t$  : 5,15 %

Ditanya:  $UM_n$ ?

Jawab:

$$\begin{aligned} UM_n &= UM_t + \{UM_t \times (\text{inflasi} + \% \Delta PDB_t)\} \\ &= 2.074.673 + \{2.074.673 \times (2,88\% + 5,15\%)\} \\ &= 2.074.673 + (2.074.673 \times 8,03\%) \\ &= 2.241.269,53 = \text{Rp. 2.241.269,-} \end{aligned}$$

Formula perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan. Dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum, nilai upah minimum provinsi Lampung tahun 2019 sebesar Rp. 2.241.269,00.

- c. Kesepakatan Antar Pihak Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Pemerintah dan Pengusaha

Pihak-pihak yang terkait dalam penetapan UMP Lampung ada 3 (tiga) unsur yang ada di Dewan Pengupahan Provinsi yaitu Serikat Pekerja dan Pakar, Pengusaha, dan Pemerintah. Untuk pakar ekonomi berasal dari perguruan tinggi Universitas Lampung ataupun pengamat ketenagakerjaan. Dewan Pengupahan terdapat 17 (tujuh belas) orang anggota yang formasinya 2:1:1 yaitu untuk pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Jumlah keanggotaannya terdiri dari 8 (delapan) orang pihak pemerintah, 4 (empat) orang dari pihak APINDO, 4 (empat) orang dari serikat pekerja, dan satu orang akademisi atau pakar ekonomi.

Kesepakatan antar pihak merupakan sarana yang dibutuhkan untuk terciptanya hubungan industrial yang ideal di Indonesia yaitu serikat pekerja/ serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah. Dalam melakukan penetapan upah minimum di provinsi Lampung, saat besaran upah minimum telah diperhitungkan menggunakan formula perhitungan akan dilakukan kesepakatan secara tripartit dengan melakukan penandatanganan yang nantinya akan dilimpahkan Gubernur untuk mengesahkan penetapan upah minimum. Sebelum dilimpahkan kepada Gubernur untuk ditetapkan akan dilakukan penandatanganan kesepakatan masing-masing pihak, dalam penandatanganan ini meskipun ada serikat pekerja/buruh yang tidak

ikut serta menandatangani maka tetap akan dilanjutkan untuk diajukan dan ditetapkan oleh Gubernur.

d. Pelaksanaan Kebijakan Upah Minimum Provinsi Lampung

Keputusan Gubernur Lampung tentang penetapan upah minimum provinsi (UMP) Lampung tahun 2019 sebesar Rp.2.241.269,53 (Dua juta dua ratus empat puluh satu ribu dua ratus enam puluh sembilan rupiah koma lima puluh tiga sen) perbulan. Besarnya upah minimum Lampung sebagaimana dimaksud hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.<sup>141</sup>

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Perusahaan yang tidak melaksanakan Keputusan ini akan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penetapan upah minimum sektoral provinsi Lampung pada sektor-sektor yang memungkinkan untuk disesuaikan kenaikannya, akan diusulkan dan ditetapkan kemudian atas kesepakatan sektoral antara Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dengan serikat pekerja/serikat buruh yang terkait pada sektor yang bersangkutan.

Keputusan Gubernur Lampung ini berlaku sejak tanggal 1 Januari 2019 dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

### **C. Permasalahan-Permasalahan dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung**

1. Realitas Upah Minimum Provinsi Lampung

Realitas upah minimum provinsi Lampung ada di urutan ke 25 (dua puluh lima) dari 34 provinsi di Indonesia. Dalam penetapannya yang berdasarkan peninjauan kebutuhan hidup layak dianggap telah mereduksi peran dewan pengupahan untuk melakukan peninjauan nilai kebutuhan

---

<sup>141</sup>Lampiran 1.2. Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/516/V.07/HK/2018.

hidup layak. Penyebabnya adalah peninjauan nilai kebutuhan hidup layak bersumber dari badan statistik nasional. Permenaker RI Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak dalam pasal 10 ayat (2) “Nilai KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung menggunakan data rata-rata harga jenis kebutuhan hidup yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Perekonomian di masing-masing daerah tentu berbeda, seharusnya dewan pengupahan provinsi Lampung tetap melakukan survey pasar untuk menentukan harga-harga atau nilai kebutuhan hidup layak. Mekanisme penetapan upah minimum terdapat indikator inflasi, dimana kita ketahui saat ini harga-harga kebutuhan pokok seringkali tidak stabil. Apabila harga-harga kebutuhan pokok mengalami kenaikan maka akan mempengaruhi indikator inflasi. Dengan adanya permasalahan ini, maka diharapkan pemerintah dapat lebih bijak terhadap peraturan yang ditetapkan.

## 2. Tingkat Kepatuhan atas Pelaksanaan Upah Minimum

Pelaksanaan upah minimum masih memberikan pengecualian kepada perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum dengan dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum dengan ketentuan-ketentuan penilaian dari keadaan perusahaan, kemudian akan di dasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Tingkat kepatuhan atas pelaksanaan upah minimum menurut Ibu Henny S. Mumpuni, S.H selaku Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung bidang Hubungan Industrial, dinilai sebagian besar telah mematuhiya disebabkan apabila perusahaan tidak mampu membayar upah di atas upah minimum maka syarat-syarat ketentuan penanguhan terasa sulit untuk dipenuhi oleh perusahaan. Pengajuan penangguhan dengan melampirkan permohonan dengan syarat-syarat kesepakatan antara pengusaha dan seikat pekerja, laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca rugi/laba beserta penjelasannya, salinan akta pendirian perusahaan, dasar upah

menurut jabatan, jumlah pekerja dan jumlah pekerja yang dimohonkan penangguhan, dan; perkembangan produksi dan pemasaran.<sup>142</sup>

### 3. Upah Minimum dan Reaksi dari Konstituent Tripartit

Mekanisme penetapan upah minimum mendapatkan tanggapan beragam dari pelaku hubungan kerja atau konstituen tripartit (pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah) serta menimbulkan reaksi yang berbeda satu sama lain dengan argumen dan logika masing-masing. Berikut adalah substansi hasil wawancara dari ke 6 (enam) orang informan terkait mekanisme penetapan upah minimum:

#### a. Respon Pemerintah

Pemerintah provinsi Lampung khususnya bagian Dewan Pengupahan menilai dengan adanya peraturan pemerintah (PP) dalam pasal 44 terkait formula perhitungan upah minimum ini mempermudah dewan pengupahan dalam menghitung besaran upah minimum. Menurut pemerintah aturan ini dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan pertumbuhan ekonomi dan inflasi.

#### b. Reaksi Buruh

Tahun 2019 ini, penentuan upah minimum tetap menjadi bahasan utama pihak buruh dengan menggelar aksi demo saat memperingati hari buruh sedunia setiap tanggal 1 Mei. Buruh menuntut agar Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan segera dicabut. Desakan dan tekanan kaum pekerja/buruh yang kuat terhadap perbaikan kesejahteraan, menolak upah murah dan mengharapkan pemerintah dapat menindaklanjuti permohonan pekerja/buruh.

Aliansi pekerja/buruh, mahasiswa dan masyarakat kota yang tergabung dalam Front Pusat Perjuangan Rakyat Lampung (PPRL) yang terdiri dari FSBKU-KSN, KASBI, FSBMM, SPK3 P2, SBMI, SPRI, LMND, KPR, SMI, Pemuda Natar, SP-Sebay, LBH Bandar

---

<sup>142</sup>Wawancara dengan Ibu Henny S. Mumpuni, S.H selaku Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung bidang Hubungan Industrial, dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan Transmigrasi Provinsi Lampung pada tanggal 29 April 2019.

Lampung, BEM KBM Unila, BEM FKIP Unila, dan BEM KBM Polinela menolak tegas kebijakan pemerintah mengenai upah minimum provinsi Lampung. Aksi yang di gelar pada tanggal 1 Mei 2019 menyatakan bahwa buruh menilai kondisi kehidupan mereka saat ini masih memprihatinkan, upah yang diterima dianggap belum sesuai dengan tuntutan dan hak-hak buruh. Upah minimum yang diterima sulit memenuhi kebutuhan pokok buruh dan keluarganya. Beberapa tuntutan buruh salah satunya yaitu menuntut pencabutan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.<sup>143</sup> Salah satu perwakilan buruh yang penulis wawancarai mengatakan bahwa upah minimum yang ditetapkan hanya dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari untuk dirinya sebagai pekerja lajang, tetapi tidak untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Meskipun upah minimum naik, harga kebutuhan pokok juga saat ini semakin naik. Sehingga penghasilan yang diperoleh tidak mensejahterakan dirinya.<sup>144</sup>

#### c. Reaksi Pengusaha

Pengusaha merasa telah mengikuti regulasi yang telah diwajibkan pemerintah dengan mematuhi kenaikan upah minimum sesuai dengan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Reaksi pengusaha yang tergabung dalam Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) menilai dengan adanya formulasi penetapan upah minimum dalam pasal 44 PP No. 78 Tahun 2019 mempermudah perhitungan nilai upah minimum.

---

<sup>143</sup> Aksi massa dalam memperingati Hari Buruh Internasional , pada tanggal 1 mei 2019 di Bandar Lampung.

<sup>144</sup> Wawancara dengan Adrian selaku buruh pabrik perwakilan dari anggota serikat buruh pada tanggal 2 Mei 2019.



## **BAB IV**

### **ANALISIS**

#### **A. Mekanisme Penetapan Upah Minimum di Provinsi Lampung dalam Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015**

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai mekanisme penetapan upah minimum di provinsi Lampung sesuai dengan ketentuan pasal 44 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pada Bab III tercantum perhitungan upah minimum provinsi Lampung telah berdasarkan formula perhitungan yang tercantum dalam pasal 44 dan telah ditetapkan dalam keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/516/V.07/HK/2018 sebesar Rp. 2.241.269,53.

Perhitungan nilai KHL bersumber dari data yang diberikan oleh lembaga berwenang di bidang statistik Nasional, dan seharusnya kita ketahui bahwa kebutuhan hidup di setiap daerah jelas berbeda. Sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah ini Dewan Pengupahan Provinsi Lampung tidak lagi meninjau atau melakukan survey untuk menghitung nilai kebutuhan hidup layak di pasar secara langsung. Permasalahan yang juga muncul dalam hal ini ialah terkait peninjauan komponenn dan jenis kebutuhan hidup layak yang dilakukan selama 5 (lima) tahun sekali. Hal ini memang berbeda dari pernyataan UU Ketenagakerjaan yang dilakukan tiap tahunnya.

Adapun berbagai pandangan dari pihak-pihak konstituen tripartit terhadap impilkasi dari mekanisme penetapan upah minimum di provinsi Lampung:

Tabel 1.4. Reaksi dari Konstituen Tripartit tentang Mekanisme Penetapan Upah Minimum.

No.	Wawancara	
	Informan	Argumen
1.	Henny S. (Disnakertrans Provinsi	“Mekanisme penetapan upah minimum provinsi Lampung telah mengikuti aturan yang ditetapkan pemerintah dalam PP No. 78 Tahun 2015, sejak ditetapkannya peraturan ini justru

	Lampung)	mempermudah dalam perhitungan upah minimum, dikarenakan data yang diperoleh berasal dari badan statistik nasional”
2.	Novi (Disnakertrans Provinsi Lampung)	“Mekanisme penetapan upah minimum dari PP No.78 ini memperjelas dan memudahkan dalam perhitungannya, perihal kebutuhan hidup tentu masing-masing pekerja/buruh relatif berbeda-beda, nyatanya upahminimum memang diperuntukan bagi pekerja/buruh dengan masa kerja dibawah satu tahun, selebihnya akan tetap melihat skala upah yang terdiri dari golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.”
3.	Ridwan H. (APINDO)	“Perusahaan tidak bisa dijadikan tumpuan dalam hal pemenuhan kebutuhan secara keseluruhan, perusahaan juga harus mengolah bagaimana perusahaan tetap berdiri dan dapat berkembang. Dengan adanya mekanisme penetapan aturan ini perusahaan mengikuti acuan peraturan pemerintah, mekanisme penetapan upah yang menggunakan formulasi perhitungan dalam pasal 44 memberikan kejelasan berapa nilai yang harus diperhatikan perusahaan. Seharusnya dengan peningkatan upah minimum disetiap tahunnya juga dapat dibarengi dengan produktivitas perusahaan yang semakin baik.”
4.	Edi P. (APINDO)	“Peraturan ini tidak perlu direvisi, dengan adanya mekanisme penetapan upah minimum dalam PP ini mengartikan bahwa peran pemerintah sebagai jaring pengaman telah terlaksana, tidak hanya itu, peran pekerja/buruh dan pengusaha juga tetap ada.”
5.	Topan Indra (Serikat Buruh)	“Sejak awal ditetapkannya peraturan ini dari pihakpekerja/buruh melakukan penolakan, kami menolak segala bentuk ketidakadilan dalam peraturan ini, kami menolak upah murah yang diperhitungkan dari mekanisme penetapan upah dalam PP No. 78 Tahun 2015 ini. Mekanisme penetapan upah minimum ini hanya menguntungkan bagi pihak pengusaha, mengingat perhitungannya menggunakan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, walaupun upah naik tetapi tetap dibarengi dengan harga kebutuhan

		yang ikut naik. Perhitungan nilai KHL juga ditinjau dalam jangka waktu lima tahun, sementara upah minimum ditetapkan setiap tahun dan penentuan nilai kebutuhan hidup layak berasal dari badan statistik yang telah mereduksi peran serikat buruh dalam dewan pengupahan.
6.	Adrian (Pekerja/Buruh)	”Upah minimum yang ditentukan memang jauh dari kata layak untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, upah minimum ini hanya memenuhi kebutuhan pokok atau dasar dari pekerja yang masih lajang, sementara tidak semua pekerja/buruh yang masih lajang. Banyak diantaranya pekerja/buruh di bawah masa kerja satu tahun yang mendapatkan upah minimum tetapi telah berkeluarga dan harus memenuhi kebutuhan hidup keluarganya”

Sumber: Hasil wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 2 Mei 2019 dari tempat yang berbeda dan diolah.

Berdasarkan temuan data di lapangan dari hasil wawancara kepada ke 6 (enam) informan terkait mekanisme penetapan upah minimum dalam pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015, terdapat berbagai kepentingan pihak-pihak yang berusaha mempengaruhi. Kepentingan tersebut berasal dari pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah. Peneliti mengkaji bahwa dalam penetapan upah minimum peran dari serikat pekerja/buruh dalam peninjauan kebutuhan hidup layak telah direduksi oleh PP No. 78 Tahun 2015, terlihat bahwa penentuan nilai kebutuhan hidup layak berasal dari lembaga berwenang di bidang statistik nasional. Dewan pengupahan provinsi yang terdiri dari unsur tripartit tidak lagi meninjau secara langsung nilai kebutuhan hidup layak. Hasil wawancara dari informan perhitungan upah minimum provinsi Lampung telah mengacu dan menggunakan formula perhitungan pada Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015.

Selanjutnya pada bab ini dijelaskan mengenai mekanisme penetapan upah minimum tersebut apabila ditinjau dari hukum positif. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah ketentuan penetapan upah minimum ini telah sesuai dengan ketentuan hukum positif ataukah belum, sehingga menyebabkan pro dan kontra sebagaimana disebutkan pada latar belakang di atas.

Mekanisme penetapan upah minimum menurut pekerja/buruh dianggap tidak berpihak kepada pekerja/buruh. Tuntutan upah minimum oleh pekerja/buruh cenderung lebih tinggi dibandingkan pengusaha dikarenakan dalam penetapan upah minimum serikat pekerja/buruh berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan, menuntut keadilan dan status perekonomian. Sedangkan pengusaha memiliki kepentingan untuk mempermudah perhitungan upah minimum. Mekanisme penetapan upah minimum dalam pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015 dirasa lebih menguntungkan pengusaha dari pada pekerja/buruh karena kenaikan upah berdasarkan pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi, maka pekerja/buruh akan semakin sulit untuk meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Pemerintah dalam penetapan upah minimum memiliki pertimbangan bahwa upah minimum yang ditetapkan tidak merugikan pihak manapun, dimana pemerintah memiliki peran untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Kepastian penetapan upah seharusnya menjadi permasalahan antara pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan aturan hubungan kerja. Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam penentuan upah juga seringkali menimbulkan pro dan kontra. Hal-hal tersebut diperlukan intervensi dari negara sebagai pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk memberikan jaminan agar tidak terjadi ketimpangan dalam hubungan kerja dan sebagai jaring pengaman antar pihak. Berdasarkan data di lapangan dari hasil wawancara kepada ke 6 (enam) informan yang penulis kaji mekanisme penetapan upah dalam pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015 yang menggunakan formulasi dirasa harus perlu direvisi lebih lanjut oleh pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja/buruh.

Pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan memuat:

- (1) Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:  $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{inflasi}_t + \% \Delta PDB_t)\}$

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan upah minimum dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Faktor faktor pertimbangan dalam penetapan upah minimum provinsi Lampung yaitu: 1) Kebutuhan hidup layak (KHL). Komponen kebutuhan hidup layak (KHL) merupakan salah satu pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang dimulai tahun 2006, 2) Pertumbuhan Ekonomi. Data mengenai tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) tahun berjalan yang digunakan untuk menghitung upah minimum tahun 2019 bersumber dari bahan pusat statistik (BPS) yaitu : Tingkat inflasi nasional sebesar 2,88 % (dua koma delapan puluh delapan persen), Pertumbuhan PDB sebesar 5,15 % (lima koma lima belas persen).

Upah minimum yang ditentukan berdasarkan KHL merupakan upah terendah untuk dibayarkan kepada pekerja lajang dalam masa kerja kurang dari satu tahun, mengingat KHL ditentukan atas kebutuhan hidup seorang pekerja lajang. Hukum positif menyatakan bahwa komponen kebutuhan hidup layak buruh berdasarkan perhitungan untuk pekerja lajang dalam sebulan dengan 3.000 kalori perhari. Pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun maka harus dibuat skala upah. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua pekerja merupakan pekerja lajang, banyak di antara mereka yang merupakan pekerja yang sudah menikah dan memiliki anak namun upah yang diberikan tetaplah upah minimum tersebut.

Dengan demikian sebagian dapat terlaksana kesejahteraan pekerja dengan adanya upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dilihat dari pencapaian kebutuhan dasar, tetapi bagi pekerja yang sudah berkeluarga melihat penetapan upah minimum provinsi Lampung belum bisa memberikan kesejahteraan bagi mereka, dikarenakan pencapaian kebutuhan hidup layak hanya dilihat dari kacamata untuk pekerja lajang.

Peraturan Menteri yang dimaksud dalam pasal 44 ayat (3) yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013

tentang Upah Minimum dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak dalam penetapan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan:

- (1) Setelah penetapan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud dalam pasal 9, dilakukan perhitungan nilai KHL oleh Dewan Pengupahan provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.
- (2) Nilai KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung menggunakan data rata-rata harga jenis kebutuhan hidup yang bersumber dari lembaga yang berwenang bidang statistik.

Dalam pasal 44 sesuai dengan ketentuan peninjauan upah dalam UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa peninjauan upah dilakukan dengan pertimbangan kemampuan perusahaan. Pasal 44 ayat (2) dalam PP No.78 menggunakan unsur  $PDB_t$  sebagai bentuk kemampuan perusahaan. Sehingga dengan adanya formulasi yang tetap dan jelas perusahaan mampu meninjau upah pekerja agar tetap sesuai kemampuan perusahaan.

Pada pasal 43 ayat (3) dan ayat (4) disebutkan bahwa kebutuhan hidup layak memiliki beberapa komponen dimana tiap komponen tersebut mengandung jenis kebutuhan hidup pekerja. Permasalahan yang menjadi perdebatan karena peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak yang hanya dilakukan selama 5 tahun sekali. Sedangkan harga kebutuhan bersifat fluktuatif. Apabila peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak hanya dilakukan sekali dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, maka merugikan pekerja/buruh apabila upah yang diterima tidak sesuai dengan harga kebutuhan hidup layak.

Mengingat provinsi Lampung berada dalam urutan ke 25 dari 34 provinsi di Indonesia dalam tingkatan upah minimum, yang menjadi perbedaan dari antar provinsi adalah perbedaan tingkat kebutuhan. Dengan



perbedaan kebutuhan inilah yang menjadikan kelayakan dalam pemenuhan kebutuhan sebagai pertimbangan prinsip perlindungan tenaga kerja.

Kepastian dalam penetapan upah hendaknya berdasarkan prinsip hukum. Prinsip hukum adalah dasar-dasar umum yang terkandung dalam peraturan hukum yang mengandung nilai-nilai etis. Prinsip hukum yang dimaksud adalah prinsip hukum ketenagakerjaan, yaitu segala dasar hukum yang sedang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang mana dalam hubungan tersebut disertai upah. Prinsip tersebut adalah prinsip demokrasi, prinsip perlindungan tenaga kerja sesuai kemanusiaan, prinsip non diskriminasi dan prinsip No Work No Pay.

#### **B. Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dalam Mekanisme Penetapan Upah Minimum di Provinsi Lampung**

Pemerintah daerah provinsi Lampung sudah menetapkan upah minimum provinsi ditahun 2019 naik sebesar Rp.2.241.269,53 dengan Surat Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/16/V.07/HK/2018.

Berdasarkan data lapangan mengenai mekanisme penetapan upah minimum provinsi Lampung, ketika peneliti mewawancarai pihak-pihak terkait yang mewakili yaitu pihak pemerintah, pekerja/buruh, dan pengusaha ditemukan perbedaan pendapat antara ketiganya. Pihak-pihak yang terkait dalam penetapan UMP Lampung ada 3 (tiga) unsur yang ada di Dewan Pengupahan Provinsi yaitu Serikat Pekerja dan Pakar, Pengusaha, dan Pemerintah. Untuk pakar ekonomi berasal dari perguruan tinggi Universitas Lampung ataupun pengamat ketenagakerjaan. Dewan Pengupahan terdapat 17 (tujuh belas) orang anggota yang formasinya 2:1:1 yaitu untuk pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Jumlah keanggotaannya terdiri dari 8 (delapan) orang pihak pemerintah, 4 (empat) orang dari pihak APINDO, 4 (empat) orang dari serikat pekerja, dan satu orang akademisi atau pakar ekonomi.

Di dalam pengupahan haruslah ada kesepakatan bersama. Temuan permasalahan dari mekanisme penetapan upah minimum provinsi Lampung yang telah mengacu pada PP No. 78 Tahun 2015 antara lain:

1. Ada satu perwakilan serikat buruh dari dewan pengupahan yang tidak ikut menandatangani kesepakatan.
2. Perhitungan komponen dan nilai kebutuhan hidup layak yang diperuntukkan untuk pekerja lajang, KHL ditinjau dalam jangka waktu lima tahun berdasarkan data dan informasi lembaga berwenang di bidang statistik nasional.
3. Kontribusi komponen dan nilai kebutuhan hidup layak dinilai tidak begitu jelas dalam penetapan upah minimum dikarenakan penetapan upah minimum menggunakan formulasi perhitungan dalam pasal 44 No. 78 Tahun 2015.

Mekanisme penetapan upah minimum dalam perspektif hukum ekonomi syariah belum sesuai jika dilihat dari syarat *ijarah* yang menyatakan kerelaan untuk melakukan akad. Berdasarkan formulasi perhitungan upah minimum oleh Dewan Pengupahan Provinsi yang mewakili dari unsur tripartit antara serikat pekerja/buruh, pengusaha (APINDO), dan pemerintah (DISNAKERTRANS) hanya sebagai rekomendasi. Satu pihak serikat pekerja/buruh dari dewan pengupahan yang tidak ikut menandatangani kesepakatan dalam perhitungan upah minimum tidak akan mempengaruhi penetapan upah minimum. Gubernurlah yang akan menetapkan upah minimum provinsi. Dari pro dan kontra inilah harus dihindari unsur pemaksaan dalam melakukan kesepakatan.

Dasar yang memicu konflik antara pekerja/buruh dan pengusaha disebabkan oleh kesalahan tolak ukur yang digunakan untuk menentukan upah, yaitu *living cost* atau biaya hidup terendah. Biaya hidup inilah yang digunakan untuk menentukan kelayakan upah. Sudah menjadi kewajiban untuk menentukan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan berupa makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya sehingga pekerja/buruh akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak dan kesejahteraan untuk dirinya sendiri, keluarga dan orang lain.

Pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Ketentuan umum ini dapat dilihat pada firman Allah dalam an-Nisa ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”*

Objek pembahasan fiqh muamalah adalah hubungan antara manusia dengan manusia lain yang berkaitan dengan benda atau mal. Hakikat dari hubungan tersebut adalah berkaitan dengan hak dan kewajiban antar sesama manusia yang satu dengan manusia yang lain. Allah menurunkan syariat Islam untuk mengatur kehidupan manusia baik pribadi maupun masyarakat. Islam melarang perbuatan yang pada dasarnya merusak kehidupan manusia sekalipun disenangi oleh manusia atau sekalipun umpamanya perbuatan itu dilakukan hanya oleh seseorang tanpa merugikan orang lain.

Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang dan papan. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh; sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena itu Al-Quran memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama majikan telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Jika majikan tidak mau

mengikuti anjuran Al-Quran ini maka dia dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia oleh Negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.

Proses penentuan upah menurut ketentuan hukum Islam dari dua faktor yaitu objektif dan subjektif. Objektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan di pasar tenaga kerja. Sedangkan subjektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan sosial berupa nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Namun ada sisi kemanusiaan yang harus diperhatikan pula. Misalnya tata cara pembayaran upah berdasarkan hadis “Bayarlah upah pekerja sebelum kering keringatnya”.

Jadi, untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh perlu keseimbangan antara pihak pekerja/buruh dan pengusaha dengan saling menguntungkan begitu juga dengan keadilan dan kesepakatan bersama. Hubungan antar pihak dibangun atas asas kemanusiaan untuk kesejahteraan, keadilan dan adanya kepastian dalam penetapan upah.

Mekanisme penetapan upah minimum provinsi Lampung dianalisis dari perspektif hukum ekonomi syariah dengan aplikasi teori perubahan hukum, teori keadilan dan teori maslahat menunjukkan bahwa:

#### 1. Teori perubahan hukum.

Pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi atau *muamalah* secara umum terutama dalam hal ini adalah keadilan dan moralitas. Dalam konteks hukum ekonomi penegakan tidak hanya bernilai yuridis ekonomi tetapi juga keadilan Ilahi yaitu keadilan yang tidak terlepas dari nilai-nilai absolute yang diwahyukan Tuhan dan penerimaan manusia terhadap nilai tersebut merupakan kewajiban.

Prinsip pokok transaksi menurut hukum ekonomi syariah adalah jasa yang ditransaksikan halal dan bukan kasa yang haram. Dengan semikian, dibolehkan melakukan hukum *ijarah* untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal, seperti untuk memproduksi

makanan, pakaian, peralatan rumah tangga, dan lain-lain. Namun, tidak dibolehkan transaksi *ijarah* untuk keahlian membuat minuman keras (*khamar*), membuat narkoba dan obat-obatan terlarang atau segala aktivitas yang terkait dengan riba.

Umat Islam pada masa sahabat berijma' bahwa *Ijarah* adalah boleh, karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri. Akan tetapi, *syara'* merupakan sejumlah jaminan terhadap hak *ajiir* (orang yang dipekerjakan dengan upah), yaitu kerelaan dan persetujuan, keadilan atau profesionalitas, dan *urf* (kebiasaan yang berlaku, *common law*). Agar hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan terperinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Apabila terjadi perselisihan antara keduanya, hendaknya perkiraan upah ditentukan oleh mereka yang mempunyai keahlian. Dalam penentuan upah minimum yang ditentukan melalui formulasi pada pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015 sebagai jaring pengaman yang ditetapkan oleh pemerintah, tidak ada kerelaan dan persetujuan bagi pekerja/buruh sehingga mengakibatkan pro dan kontra, maka peraturan ini harus dikaji ulang. Berdasarkan kenyataan di lapangan tersebut mekanisme penetapan upah di provinsi Lampung belum sesuai dengan ketentuan Hukum Ekonomi Syariah.

## 2. Teori keadilan

### a. Adil bermakna jelas dan transparan

Mekanisme penetapan upah minimum provinsi Lampung yang menggunakan formulasi upah minimum pasal 44 PP No. 78 Tahun 2015 diperuntukkan untuk pekerja dengan masa kerja dibawah satu tahun tidak disesuaikan dengan kemampuan (nilai kerja) serta bakat. Teori keadilan juga mengharuskan adanya transparansi dan kejelasan dalam kesepakatan antar pihak. Mekanisme penetapan upah minimum di provinsi Lampung

belum memberikan rasa keadilan bagi pekerja/buruh mengingat pekerja/buruh masih menolak atas peraturan pemerintah terkait penetapan upah minimum provinsi.

Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat. Jika prinsip keadilan diterapkan dalam pengupahan maka akan tercermin orang-orang yang bertaqwa. al-Qur'an menegaskan:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍۭ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْٓا ۚ اَعْدِلُوْٓا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۭ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."* (Q.S. al-Maidah: 8)

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan transaksi (akad) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Menitikberatkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, antara hak yang diperoleh seseorang dengan kewajiban yang harus ditunaikannya. Upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Islam mengakui adanya perbedaan penghasilan yang disesuaikan dengan kemampuan (nilai kerja) serta bakat.

b. Adil bermakna proporsional

Upah minimum ditetapkan tidak berdasarkan struktur dan skala upah dengan memperhatikan golonganm jabatan, masa kerja, pendidikan,



dan kompetensi. Upah minimum diteapkan berdasarkan formula perhitungan upah minimum yang terdapat dalam pasal 44 PP No. 78.

Adil bermakna proporsional ditegaskan dalam Al-Qur'an:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya: *“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”* (Q.S. an-Najm: 39)

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya ini. Konteks upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.

### 3. Teori maslahat

Pokok pangkal ketidakpuasan pekerja/buruh terhadap besaran upah minimum provinsi Lampung antara dalam peninjauan kebutuhan hidup layak yang belum dapat memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh.

Al-Ghazali dalam bukunya Ihya Ulumuddin mengemukakan dalam masyarakat Islam ada 5 (lima) aspek yang sangat berpengaruh kepada tercapainya kesejahteraan sosial yaitu: tujuan utama syariat Islam adalah agama (*din*), jiwa (*nafs*), akal (*aql*), keturunan (*nasl*), dan harta (*maal*).

Manifestasi dari kesejahteraan sosial dalam Islam ada 5 (lima) aspek yang mencakup hal penetapan upah:

- 1) Pertama, agama (*din*), merupakan kumpulan akidah, ibadah, ketentuan dan hukum yang telah disyari'atkan Allah SWT untuk mengatur hubungan antara manusia dengan Allah, hubungan antara sebagian manusia dengan sebagian yang lainnya.
- 2) Kedua, jiwa (*al-nafs*), Islam mengatur eksistensi jiwa dengan menciptakan lembaga pernikahan untuk mendapatkan keturunan. Islam juga melindungi dan menjamin eksistensi jiwa berupa kewajiban memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya, seperti makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, qishash, diyat, dilarang melakukan hal yang bisa merusak dan membahayakan jiwa.

- 3) Ketiga yaitu akal (*al-aql*), melindungi akal dengan larangan mengkonsumsi narkoba atau segala hal yang memabukkan dan memberikan sanksi bagi yang mengkonsumsinya.
- 4) Keempat, yaitu keturunan (*nasl*), berupa sanksi bagi pelaku zina dan orang yang menuduh zina.
- 5) Kelima, kekayaan (*mal*), mengatur bagaimana memperoleh kekayaan dan mengusahakannya, seperti kewajiban mendapatkan rizki dan anjuran bermua'amalat, berniaga. Islam juga memberi perlindungan kekayaan dengan larangan mencuri, menipu, berkhianat, memakan harta orang lain dengan cara tidak benar, merusak harta orang lain, dan menolak riba. dari kelima pilar asasi ini menjadi apresiasi, advokasi dan proteksi Islam dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosial.

Menurut Imam al-Ghazali aktifitas ekonomi merupakan bagian dari kewajiban sosial masyarakat yang sudah ditetapkan Allah Swt., apabila hal ini tidak dipenuhi, kehidupan dunia akan runtuh dan kehidupan umat manusia akan binasa. Lebih jauh, al-Ghazali merumuskan tiga alasan mengapa seseorang harus melakukan aktifitas ekonomi. Pertama; untuk memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan, kedua; mensejahterakan keluarga, dan ketiga; membantu orang lain yang membutuhkan. Ketiga kriteria ini akan membuktikan kesejahteraan seseorang akan terpenuhi apabila tingkat kebutuhan mereka tercukupi. Sebenarnya kesejahteraan dalam tataran teori memiliki banyak dimensi pengaplikasiannya, namun dalam hal ini lebih difokuskan kepada terpenuhinya kesejahteraan seseorang berdasarkan tingkat kebutuhannya dalam hal harta benda.

Selanjutnya tingkat kebutuhan manusia itu dalam pandangan hukum ekonomi syariah juga diklasifikasikan menjadi kebutuhan; *dharruriyat*, *hajjiyat*, dan *tahsiniyat*. Solusi terhadap problematika dalam mekanisme penetapan upah minimum provinsi Lampung ini tentu saja harus terus diupayakan dan diharapkan mampu membangun kondisi seideal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut setidaknya ada dua kondisi mendesak yang harus diwujudkan, yaitu:

- 1) Kondisi normal yang mampu menyetarakan posisi pekerja/buruh dan pengusaha sehingga penentuan besarnya upah disepakati oleh kedua belah pihak yang besarnya ditentukan oleh besaran peran serta kerja pihak pekerja/buruh terhadap jalannya usaha perusahaan yang bersangkutan. Kondisi seperti ini bisa terwujud jika kualitas pekerja/buruh memadai sesuai dengan kebutuhan dan besarnya pasarnya tenaga kerja seimbang. Kondisi seperti ini akan mampu mewujudkan akad *ijarah* yang dalam pandangan syariat Islam yang didefinisikan secara ringkas sebagai “*aqdun ‘ala al manfa’atin bi ‘iwadhin*” (akad atas suatu manfaat dengan imbalan upah).
- 2) Mewujudkan kondisi ideal ketika seluruh rakyat memiliki pendapatan lain untuk memenuhi kebutuhan dasar bagi kehidupannya. Perwujudan kondisi ini dalam pandangan syariat Islam menjadi tanggung jawab negara. Dalam politik ekonomi Islam, pemerintah bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pokok (primer) rakyat dan mempermudah kesempatan untuk kebutuhan tambahan (sekunder ataupun tersier). Untuk kebutuhan tambahan sekunder ataupun tersier dari upah minimum yang telah ditetapkan, penulis memberikan perhitungan dengan jumlah dua kali dari upah minimum provinsi yang telah ditetapkan, jika diperhitungkan 2 x Rp. 2.241.269,00 menjadi sebesar Rp. 4.482.538,00.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Mekanisme penetapan upah minimum di Provinsi Lampung telah mengacu sesuai ketentuan Pasal 44 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Keputusan Gubernur Lampung tentang penetapan upah minimum provinsi (UMP) Lampung tahun 2019 sebesar Rp. 2.241.269,53 yang berlaku pada tanggal 1 Januari 2019. Dari penetapan upah minimum yang berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dalam pasal 44 ini menimbulkan perbedaan reaksi antar pihak pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah yang merupakan bagian dari konstituent tripartit. Dari perbedaan keinginan masing-masing pihak ini maka wajar apabila menimbulkan pro dan kontra dari hasil penetapan upah minimum yang berdasarkan PP No.78 tahun 2015.
2. Mekanisme penetapan upah minimum di provinsi Lampung dalam perspektif hukum ekonomi syariah belum sesuai jika dilihat dari syarat *ijarah* yang menyatakan kerelaan untuk melakukan akad. Mekanisme penetapan upah minimum di Provinsi Lampung sesuai ketentuan Pasal 44 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan belum didasarkan pada tataran kemaslahatan rakyat. Sejak dalam masa pemerintahan Abu Bakar Ra. dalam menetapkan upah tidak boleh terlalu kecil dan dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya hingga keluarganya. Penetapan upah minimum belum dapat memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh di provinsi Lampung yang telah berkeluarga, dikarenakan nilai kebutuhan hidup layak (KHL) diperuntukkan untuk pekerja lajang. Islam tidak memberikan formulasi perhitungan penetapan upah minimum yang kongkret, secara luas Islam mengatur upah haruslah diberikan secara adil dan layak. Penetapan upah minimum mengalami kenaikan tiap tahunnya, namun diimbangi dengan fakta-fakta bahwa

harga-harga kebutuhan pokok mengalami kenaikan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pekerja/buruh akan lebih cenderung memenuhi kebutuhan pokok daripada pemenuhan kebutuhan lainnya dan jauh dari kelayakan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa upah minimum yang telah ditetapkan belum menunjukkan adanya keadilan di antara pengusaha dan pekerja. Keadilan menurut cara pandang keduanya berbeda. Analisa ini menyimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan belum sesuai menurut perspektif hukum ekonomi syariah.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

### **1. Bagi pembaca**

Penelitian ini adalah sebagian kecil dari hasil penelitian yang dapat dikaji tentang pengupahan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, oleh karena itu dapat dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam dengan membaca hasil penelitian yang lain.

### **2. Bagi pekerja/buruh dan pengusaha**

Untuk dapat memahami lebih mendalam terkait dengan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengupahan berupa Undang-Undang, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Peraturan Pemerintah (PP).

### **3. Bagi pemerintah**

Pemerintah diharapkan dapat mengkaji ulang Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan meninjau komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang pelaksanaan survey atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL) satu kali dalam lima tahun.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Karim, Adiwarma. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- A. Islahi. *Konsep Ekonomi Ibu Taimiyah*, alih bahasa Anshari Thayib, Surabaya: Bina Ilmu, 1997.
- Abi Abdillah Muhammad ibn Ismail al-Bukhori. *Matan Al-Bukhori Masykul: Bi-hasyiyah al-Sindi*, Juz 2, Beirut: Dar al-Fikr, tt.
- Abdul Hasan Bani Sadr. *Buruh Kerja dan Islam*, alih bahasa Muchtar E. Harahap, Cet. Pertama, Yogyakarta: Shalahuddin Press, 1986.
- Abdullah Abdul Husain At-Tariqi. *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004, Cet. Ke-1.
- Abu Zakaria Yahya bi Syaraf an-Nawawi. *Terjemah Riyadhus Shalihin*, Jilid 1, Terjemah Achmad Sunarto, Jakarta: Pustaka Amani, 1999.
- Afzalurrahman. *Economic Doctrines of Islam*, Alih Bahasa Soeroyo dan Nastangin, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Afzalurrahman. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*; Terjemahan oleh Dewi Nurjulianti, dkk., dari *Muhammad: Encyclopedia of Seerah* (1982), Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1995.
- Ahmad Azhar Basyir. *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, Cet. Ketiga, Yogyakarta: 1987.
- Al-Bukhari, Muhammad Bin Ismail. *shahih al-Bukhari*, no. 2227, Beirut: Dar Ibn Katsir, 2002.
- Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani. *Bulughul Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam*, Surabaya, Indonesia: Ahmad ibn Sya'diah Cet. 1.
- Al-Hanafi, Ibn al-Humam. *Takmilat Syarah Fath al-Qadir*, Beirut: Dar al-Kutub al-ilmiyyah, 2003, Juz. IX.
- Al-Jaziri, Abdurrahman. *Fiqh Empat Mazhab (Al-Fiqh' Alal Madzahibil Arba'ah)*, Juz IV, Semarang: CV. As-Syifa', 1994.
- Al Jaziri, Abdurrahman Jilid IV, h. 191 dalam Ibnu Tamiyah, *Majmu' Fatawa Shaikh Al-Islam*, Riyad: Matabi' Al-Riyad, 1963.



- Al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin*, terjemah, Ibnu Ibrahim Ba'adilah, Jakarta: Republika, 2011.
- Al-Ghazali. *al-Mustasfa min 'ilmi Usul al-Fiqh*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2000.
- Al-Maliki, Abdurrahman. *Politik Ekonomi Islam*, Terjemah oleh Ibnu Sholah, dari *as-Siyasatu al-Iqtishadiyatu al-Mutsila*, Bangil: Al-Izzah, 2001.
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- An-Nabhani, Taqiyuddin, *An-Nizham al-Iqtishodi fi al-Islam*, diterjemahkan Redaksi al-Azhar Press, "Sistem Ekonomi Islam", Bogor: Al Azhar Press: 2010, Cet 2.
- Anto, M.B. Hendrie. *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Cet. Ke-9, Jakarta: PT Bina Akasara, 1991.
- Arfan, Abbas. *Kaidah-Kaidah Fiqh Muamalah dan Aplikasinya dalam Ekonomi Islami & Perbankan Syariah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Tinggi Islam, 2012.
- Asikin, Zainal dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, diterjemahkan Abdul Hayyie al-Kattami, dkk, "Fiqh Islam 5", Depok: Gema Insani, 2011.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Ushul al-Fiqh al-Islami*, Beirut: Dar al-Fikr, 1986.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *al-Fiqh al-Islami Wa Adilatuhu*, Jilid V, Cet ke- 8, Damaskus: Dar al-Fikr al – Mua'ssim, 2005.
- Dahlan, Abdul Aziz dkk. (Ed.), *Ensiklopedi Islam*, Jilid I, Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003, Cet. IX.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Teerjamahannya*, Bandung: Diponegoro, 2000.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Indonesia* Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.

- Djumadi, *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Duswara Machmudin, Dudu, *Pengantar Ilmu Hukum Sebuah Sketsa*, Bandung: Refika Aditama, 2003.
- Effendi, Rustam, *Produksi Dalam Islam*, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003.
- Ghazaly, Abdul Rahman dkk. *Fiqh Muamalah*, Kencana : Jakarta, 2010.
- Hakim, Lukman, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Hasan, M Ali. *Perbandingan Maszhab*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan RI Tentang Ketenagakerjaan, *Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Dan Penjelasannya Disertai Peraturan Yang Terkait*, Yogyakarta: Pustaka Mahardika.
- Hasan, Ali, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam: Fiqih Muamalah* Semarang: Asy-Syifa, 1990.
- Huda, Nurul dkk., *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Huijbers, Theo. *Filsafat Hukum* Yogyakarta: Kanisius, 1995.
- Ibn al-Husaini, Taqi al-Din Abu Bakar Muhammad, *Kifayat al-Akhyar fi hill ghatay al-Ikhtishar*, Damaskus: Dar al-Khair, 1994.
- Ibn al-Humam al-Hanafi, *Takmilat Syarah Fath al-Qadir* Beirut: Dar al-Kutub al-ilmiyah, 2003, Juz. IX.
- Ibn Musa Abu al-Naja al-Hijawi, Syarif al-Din Musa Ibn Ahmad, *al-iqna fi fiqh al-imam Ahmad Ibn Hanbal*, Beirut: Dar al-Ma'rifah, Juz II.
- Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Bandung: Armico, 1990
- Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Kementerian Agama RI, *Mushaf At Tamam Edisi Terjemah Transliterasi*, Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2014.
- Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/516/V.07/2018 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Tahun 2019.

Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/219/V.07/HK/2017 tentang Penetapan Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi Lampung Periode Tahun 2017-2018.

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2003.

Khallaf, Abdul Wahab. *Mashadir al-Tasyri' al-Islami fi ma la Nashsha fi hi*, Cet. Ke 3, Kuwait: Daar al-Qalam, 1972.

Kosidin, Koko. *Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan* Bandung: Mandar Maju, 1999.

Lembaran Negara RI Tahun 2015 Nomor 273, tambhan Lembaran Negara RI No. 5747.

Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana bekerjasama dengan Prenada Media Group, 2006.

Mannan, Muhammad Abdul *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek (Dasar-dasar Ekonomi Islam)*; Terjemahan oleh Potan Arif Harahap, dari *Islamic Economic: Theory and Practice*, Jakarta: Intermasa.

Ma'ruf Amin. *Fatwa Dalam System Hukum Islam*, Jakarta: Elsas, 2008.

Mas, Marwan. *Pengantar Ilmu Hukum*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Moekijat. *Administrasi Gaji dan Upah*, Bandung: Mandar Maju, 1987.

Moloeng, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2004.

Mulyono, Edi "Pandangan Ekonomi Islam Tentang Konsep Upah Dalam Pasal 88 Dan 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Lampung: IAIN Raden Intan, 2014.

Muhajir, Afifuddin. *Fiqh Tata Negara*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2017.

Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet 1, Bandung: Citra Aitya Bakti, 2004.

Nazir, Moh. *Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.

Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998.

Sumarsono, Sony. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmum, 2003.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2016.

Permenaker No. 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum.

Permenaker No. 01 Tahun 1990 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Perp- 05/Men/1989.

Permenakertrans No. Per-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000.

Rahayu, Devi, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, .Yogyakarta: New Elmatera, 2011.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah 13*, Terjemahan Kamaludin A. Marzuki, Bandung: PT Al-Ma'arif, 1998, Cet. 2.

Sahal Machfudz Ahmad, Mustofa Bisri. *Ensiklopedi Ijmak*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 1997.

Sarwat, Ahmad. *Ensiklopedia Fikih Indonesia Muamalat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018, Cet. 7.

Sidauruk, Markus, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia; Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2013.

Sinaga, Ramses Harry Doan, *“Implementasi Kebijakan Upah Minimum Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di Sragen”* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2007.

Siswadi, *“Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan”* Jurnal Ulumul Qura Vol IV No. 2 Edisi Agustus tahun 2014.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1990.

Sutendi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

- Suratman. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Indeks, 2010.
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta, 2002
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, Oktober, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, Cet. Ke 8, 2009.
- Suryabrata & Sumadi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rajawali, 1987.
- Surtahman Kastin Hassan dan Abd. Ghafar Ismail, 2001. "Tenaga Buruh dan Upah dalam Islam". Dalam *Islamiyyat* No. 22: 3-12, .Malaysia: 2001.
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013 Cet. 3.
- Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, Bogor: Graha Indonesia, 2011.
- Sumarsono, Sony. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* Yogyakarta:Graha Ilmum, 2003.
- Syafei, Rachmad *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Syarif al-Din Musa Ibn Ahmad Ibn Musa Abu al-Naja al-Hijawi, *al-aqna fi fiqh al-imam Ahmad Ibn Hanbal*, Beirut: Dar al-Ma'rifah, Juz II.
- Taqi al-Din Abu Bakar Muhammad Ibn al-Husaini, *Kifayat al-Akhyar fi hill ghatay al-Ikhtishar*, Damaskus: Dar al-Khair, 1994.
- Tim Ulama Fikih, *Fikih Muyassar Panduan Praktis Fikih dan Hukum Islam*, Jakarta: Darul Haq, 2016.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yetniwati, *The Legal Arrangement Of Wage Protection Based On The Principle Of Legal Certainty*, Jurnal Dinamika Hukum Vol.6 Edisi Mei 2016.
- Yusanto, Muhammad Ismail, dan Widjajakusuma, Muhammad Karabet, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Wardi Muslich, Ahmad, *Fiqh Muamalah* Jakarta: Amzah, 2010.
- Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 5, Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Qaradhawi, Yusuf. *Fatwa-Fatwa Mutakhir*; alih bahasa Al-Hamid Al-Husaini, dari *Fatawa Mu'ashirah*, Cet. Pertama, Jakarta: Yayasan al-Hamidiy, 1996.

Qardhawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta: Robani Press, 2001.

